

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

DÉBORA CARLA DE ASSUNÇÃO

**A QUESTÃO DO GÊNERO NO TRABALHO: ESTUDO RETROSPECTIVO DAS
CONQUISTAS FEMININAS**

CURITIBA

2016

DÉBORA CARLA DE ASSUNÇÃO

**A QUESTÃO DO GÊNERO NO TRABALHO: ESTUDO RETROSPECTIVO DAS
CONQUISTAS FEMININAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à conclusão do Curso de Graduação em Direito da Universidade Federal do Paraná para obtenção de grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.^a Dra. Thereza Cristina Gosdal.

CURITIBA

2016

TERMO DE APROVAÇÃO

DÉBORA CARLA DE ASSUNÇÃO


A QUESTÃO DO GÊNERO NO TRABALHO: ESTUDO RETROSPECTIVO DAS CONQUISTAS FEMININAS

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção de Graduação no Curso de Direito, da Faculdade de Direito, Setor de Ciências jurídicas da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:

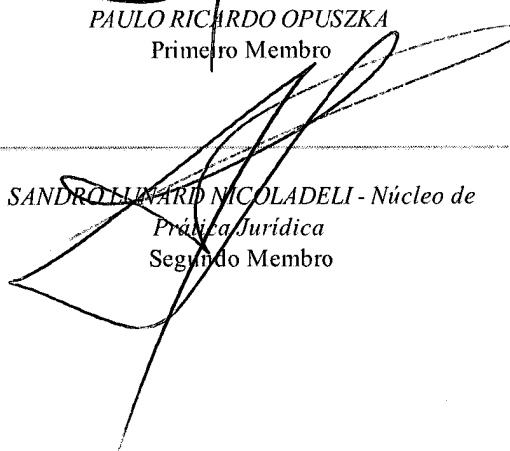


THEREZA CRISTINA GOSDAL
Orientador

Coorientador



PAULO RICARDO OPUSZKA
Primeiro Membro



SANDRO LINNARD NICOLADELI - Núcleo de
Prática Jurídica
Segundo Membro

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por sempre iluminar o meu caminho, dando forças para que eu continuasse sempre em frente, superando todas as dificuldades e celebrando cada conquista.

Aos meus pais e irmãos agradeço por todo o carinho, apoio e paciência. Vocês são meu porto seguro, com quem sempre posso contar. Obrigada por tudo, vocês foram essenciais para que eu conseguisse concluir mais esta etapa de minha vida.

Ao meu noivo também agradeço pelo carinho, pela paciência (principalmente), e por estar ao meu lado trazendo tranquilidade na correria de cada ano que passou.

Por fim, agradeço aos meus professores, amigos e todos aqueles que, de alguma maneira, contribuíram para minha formação profissional e amadurecimento pessoal.

“Lutar pela igualdade sempre que as
diferenças nos discriminem; lutar pela
diferença sempre que a igualdade nos
descaracterize”.

Boaventura de Souza Santos

RESUMO

No presente estudo buscou-se abordar importantes aspectos da questão do gênero no trabalho, enfatizando os avanços dos direitos das mulheres ao longo da história. A palavra “gênero” refere-se à organização social baseada nos sexos e relaciona-se com o trabalho na medida em que pode determinar as oportunidades de emprego dos indivíduos, geralmente trazendo limitações às mulheres pela existência da divisão sexual, hierarquia e remuneração que favorecem o sexo oposto, reflexos da construção histórica e cultural de nossa sociedade. Observou-se que as mulheres têm conseguido aumentar sua participação no mercado de trabalho, entretanto, mesmo com diversas conquistas, principalmente com o advento da Constituição Federal de 1988 que abriu espaço para a igualdade de gênero, verificou-se que ainda é muito grande a desigualdade de tratamento destinado à mulher, tanto no mercado de trabalho quanto nas demais esferas da sociedade.

Palavras-chave: Gênero. Trabalho da mulher. Mercado de trabalho. Discriminação. Igualdade.

ABSTRACT

The present study aimed to address the important aspects of gender issues at work, emphasizing the progress of women's rights throughout history. The word "gender" refers to the social roles that men and women play and is related to work as far as it can determine the employment opportunities of these individuals, often bringing limitations to women due to the existence of sexual division, hierarchy and remuneration which favor the opposite sex, as a reflection of historical and cultural construction of our society. It was observed that women have increased their participation in the labor market, however, even with so many achievements, especially with the advent of the Federal Constitution of 1988 that opened space for gender equality, it was found that the inequality of treatment to women is still considerable, both in the labor market and in other spheres of society.

Keywords: Gender. Women's work. Labor market. Discrimination. Equality.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1. GÊNERO E TRABALHO	9
1.1. GÊNERO	9
1.2. TRABALHO	12
1.3. RELAÇÃO ENTRE GÊNERO E TRABALHO	15
2. A QUESTÃO DO GÊNERO NO TRABALHO	19
2.1. MULHER E TRABALHO: BREVES CONSIDERAÇÕES DA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL À REPÚBLICA.....	19
2.2. O TRABALHO DA MULHER NOS TEXTOS CONSTITUCIONAIS.....	24
2.3. A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.....	27
2.4. A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS MULHERES.....	31
2.4.1. Proteção ao mercado de trabalho da mulher.....	32
2.4.2. Igualdade de remuneração	35
2.4.3. Proteção à gestante e à maternidade	38
3. A MULHER NO ATUAL CONTEXTO DO TRABALHO	43
CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
REFERÊNCIAS.....	50

INTRODUÇÃO

A história feminina no mundo do trabalho foi, em regra, continuamente marcada pela discriminação, perpassando por muitas lutas para chegar às conquistas. Na presente análise será abordada a questão do gênero no trabalho por meio de um estudo retrospectivo das conquistas femininas alcançadas por meio da evolução dos direitos das mulheres, com o intuito de verificar se ainda persistem no âmbito do trabalho a divisão sexual, ocupação de posições menos favorecidas e diferenciação no valor da remuneração em virtude do gênero.

A compreensão do termo gênero, que será amplamente utilizado, deve abarcar as diferenças sociais concebidas a partir das diferenças biológicas, interessando como são elaborados os significados culturais para tais diferenças, que acabam ingressando nas relações de poder. Assim, buscar-se-á revelar como os critérios sociais colaboraram com a construção e reprodução das relações de desigualdade entre os sujeitos nas relações de trabalho.

Inicialmente, serão estabelecidos alguns referenciais teóricos sobre a concepção de gênero, trabalho e a relação entre ambos, para, posteriormente, visando uma melhor compreensão da origem de todo o tratamento desigual sofrido pelas mulheres no mercado de trabalho, adentrar no estudo retrospectivo da história do direito do trabalho da mulher, desde a Revolução industrial até a sua atual situação no contexto do trabalho, englobando o início da república, as antigas constituições, a consolidação de direitos e a Constituição Federal de 1988. Serão analisadas as primeiras normas trabalhistas sobre o tema, com seu caráter proibitivo, bem como o caminho percorrido até a concepção promocional das leis trabalhistas.

Destacar-se-á a importância da Constituição Federal de 1988 para a promoção da igualdade de gênero, tanto no mercado de trabalho, quanto nas demais relações sociais, tratando dos temas da proteção ao mercado de trabalho da mulher, da igualdade de remuneração e da proteção à gestante e à maternidade.

Por fim, serão trazidos à discussão dados obtidos através de estudos realizados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Organização das Nações Unidas

(ONU) e Organização Internacional do Trabalho (OIT) em relação à situação da mulher no atual contexto do trabalho.

Ressalta-se a importância do tema em questão tendo em vista que ainda vivenciamos uma primazia masculina, com desigualdades pautadas no gênero presentes nos diversos âmbitos de nossa sociedade, destacando-se o do trabalho. Por mais que os direitos trabalhistas das mulheres tenham evoluído, ainda persistem a segregação ocupacional e a desigualdade de remuneração em função do gênero, desfavorecendo as mulheres. Refletindo sobre a história e situação atual da mulher no âmbito do trabalho verificar-se-á que muito ainda precisa ser feito para que a nossa sociedade seja integralmente democrática.

A metodologia utilizada no presente estudo será a revisão bibliográfica, desenvolvendo-se um panorama geral a respeito do tema a partir de material já elaborado em livros, artigos e estudos científicos.

1. GÊNERO E TRABALHO

1.1. GÊNERO

O presente estudo tem a pretensão de analisar a questão do gênero no trabalho através de uma abordagem retrospectiva das conquistas femininas por meio da evolução dos direitos das mulheres, buscando verificar se ainda persiste no âmbito do trabalho a divisão sexual, seguindo uma hierarquização e poder, com as mulheres ocupando posições mais desfavorecidas, bem como se ainda há diferenciação no valor da remuneração em virtude da questão de gênero.

Diante desse propósito, visando uma melhor compreensão do tema, inicia-se esse estudo com uma breve abordagem conceitual a respeito do gênero e do trabalho e de como o primeiro influencia o segundo.

A partir das lutas libertárias dos anos 60 - a exemplo dos movimentos sociais de 1968 que englobam as revoltas estudantis de maio em Paris, a primavera de Praga na Tchecoslováquia, o movimento hippie, as lutas contra a guerra do Vietnã nos EUA, a luta contra a ditadura militar no Brasil, entre outros - constata-se um momento propício ao início da problemática do gênero, na medida em que as mulheres militantes perceberam que, apesar de lutarem da mesma maneira que os homens, acabavam tendo um papel secundário nesses movimentos.¹

O gênero engloba as diferenças sociais elaboradas com base nas diferenças biológicas entre os sexos.² De acordo com Scott, foram as feministas que começam a empregar a palavra “gênero” com essa referência à organização social da relação entre os sexos. O termo passou a ser utilizado pelas feministas americanas visando destacar o caráter substancialmente social das distinções fundadas no sexo. Ainda segundo a autora, buscava-se afastar o determinismo biológico contido no uso de certos termos como “sexo” ou “diferença sexual”.³

¹ GROSSI, Miriam Pillar. **Identidade de Gênero e Sexualidade**. Coleção Antropologia em Primeira Mão. PPGAS/UFSC, 1998. Disponível em: <http://bibliobase.sermais.pt:8008/BiblioNET/upload/PDF3/01935_id_entidade_genero_revisado.pdf>. Acesso em: 19 de maio de 2016.

² GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da mulher no emprego**: relações de gênero no direito do trabalho. Curitiba: Genesis, 2003, p. 63.

³ SCOTT, Joan Wallach. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. In: **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 72, jul./dez. 1995.

O fato de que existem diferenças entre os corpos sexuados não pode ser negado, mas o que verdadeiramente interessa são as maneiras como se elaboram os significados culturais para tais diferenças, dando-lhes sentido e, como consequência, localizando-as dentro de relações de poder. O gênero adentra no campo da pesquisa histórica como um novo tema, mas sem possuir poder analítico considerável para indagar e alterar os paradigmas históricos estabelecidos. Diante desse problema, muitos historiadores não mediram esforços para o desenvolvimento de teorias que permitissem que o conceito de gênero proporcionasse uma transformação histórica.⁴

A definição de gênero apresentada por Scott é a seguinte:

O núcleo da definição repousa numa conexão integral entre duas proposições: (1) o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e (2) o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder.⁵

Observa-se que na primeira parte da sua definição Scott aponta para elementos interdependentes que compõem o gênero, sendo que o entendimento das relações entre estes deve levar em conta cada contexto.⁶ Na segunda parte tem-se que o gênero é um campo primário em que o poder se articula, sendo que o uso do gênero deve possuir uma visão ampla que englobe não apenas o sistema de parentesco, mas também o mercado de trabalho, a educação, o sistema político.⁷

Para Grossi, o gênero é definido como:

[...] uma categoria usada para pensar as relações sociais que envolvem homens e mulheres, relações historicamente determinadas e expressas pelos diferentes discursos sociais sobre a diferença sexual. Gênero serve, portanto, para determinar tudo que é social, cultural e historicamente determinado. No entanto, como veremos, nenhum indivíduo existe sem relações sociais, isto desde que se nasce. Portanto, sempre que estamos referindo-nos ao sexo, já estamos agindo de acordo com o gênero associado ao sexo daquele indivíduo com o qual estamos interagindo.⁸

⁴ SCOTT, *op. cit.*, pp. 75-76.

⁵ SCOTT, *op. cit.*, p. 86.

⁶ ECCEL, Cláudia Sirangelo. **Subjetividades contemporâneas, trabalho e masculinidades**. 186 f. Tese (Doutorado em Administração). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009, p. 24.

⁷ SCOTT, *op. cit.*, p. 87.

⁸ GROSSI, *op. cit.*

As formações das identidades (ser homem e ser mulher) acabam sendo condicionadas pelas relações de gênero, que, como categoria histórica analítica, proporciona reflexões acerca das práticas culturais e sociais. Assim, não se define pelo sexo biológico o ser homem ou ser mulher, mas sim pelas relações sociais e culturais que estabelecem deveres e direitos de acordo com a identidade de gênero atribuída.⁹

Em uma obra clássica para os estudos da antropologia, psicologia e sociologia intitulada *Sexo e Temperamento*, da antropóloga norte-americana Margaret Mead, de 1950, já se evidencia que os papéis atribuídos a homens e a mulheres variam de uma cultura para outra e de momentos históricos para outros. Através do estudo de três tribos, comparando o modo como dramatizam a diferença de sexo, a autora verifica quais elementos são construções sociais, originalmente desimportantes aos fatos biológicos do gênero de sexo.¹⁰

Mead aponta uma interessante constatação que pode ser atribuída às diversas sociedades:

Nossa própria sociedade usa muito essa trama. Atribui papéis diferentes aos dois sexos, cerca-os desde o nascimento com uma expectativa de comportamento diferente, representa o drama completo do namoro, casamento e paternidade conforme os tipos de comportamentos aceitos como inatos e, portanto, apropriados a um ou a outro sexo.¹¹

O gênero surge como uma categoria analítica, descritiva e histórica que visa ser capaz de resolver as discussões que englobam a subordinação da mulher, sua reprodução e as inúmeras formas que perpetuam a primazia masculina na sociedade por meio da desigualdade de gênero.¹²

Dentro dessa problemática de gênero ainda não vivenciamos condições de paridade jurídica, material, entre outras. Apenas no momento em que a mulher conseguir

⁹ COSTA, Renata Gomes da; MADEIRA, Maria Zelma de Araújo; SILVEIRA, Clara Maria Holanda. Relações de Gênero e Poder: tecendo caminhos para a desconstrução da subordinação feminina. *In*: Encontro Nacional da Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisa sobre a Mulher e Relações de Gênero, 17., 2012, João Pessoa. **Anais do 17º Encontro Nacional da Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisas sobre a Mulher e Relações de Gênero**. João Pessoa: UFPB, 2012. Disponível em: <<http://www.ufpb.br/evento/lti/ocs/index.php/17redor/17redor/paper/view/56/196>>. Acesso em: 18 de maio de 2016.

¹⁰ MEAD, Margaret. **Sexo e temperamento**. 4. ed. São Paulo: Perspectiva, 2000, p. 22.

¹¹ MEAD, *op. cit.*, pp. 22-23.

¹² COSTA; MADEIRA; SILVEIRA, *op. cit.*

modificar o entendimento que possui acerca de si própria e, principalmente, quando os papéis sociais atribuídos aos homens e às mulheres forem redefinidos, então teremos uma verdadeira mudança voltada à formação de uma identidade feminina autônoma.¹³

Entretanto, na maioria das vezes, a única maneira de se assegurar a participação de certos grupos é assegurando-lhes direitos específicos. Assim, faz-se necessário grande cuidado para que o tratamento diferenciado não acabe gerando um aumento da estigmatização do grupo. Para tanto, a diferença não pode continuar sendo compreendida como oposição e desvalorização.¹⁴ As diferenças entre homens e mulheres devem ser compreendidas como particularidades, heterogeneidades, pluralidade de relações, que não são características indispensáveis dos grupos, mas sim uma decorrência da interação entre eles e com as instituições.¹⁵

As particularidades concretas dos sujeitos sociais devem ser consideradas pelo direito, substituindo o tratamento universal e abstrato por um tratamento capaz de perceber tais especificidades. Já que advém de uma dinâmica social, o conceito de gênero deve influenciar o mundo jurídico, sendo de suma importância que os legisladores sejam conscientes de que é real a desigualdade de valoração entre os sexos, impedindo-se, assim, que a antiquada estrutura legislativa que mantém as mulheres sob o julgo masculino seja preservada.¹⁶

1.2. TRABALHO

O significado da palavra trabalho apresenta diversas variações no decorrer do tempo, o que demanda uma maior atenção ao tema para a sua atual compreensão.

Antes do trabalho ser considerado como um bem do homem, através do qual modifica a natureza em prol de suas necessidades e, ao mesmo tempo, realiza-se como

¹³ GOSDAL, *op. cit.*, p. 59.

¹⁴ GOSDAL, *op. cit.*, p. 61.

¹⁵ GOSDAL, *op. cit.*, p. 63.

¹⁶ BRANDÃO, Delano Cândia. Relações de gênero: Análise história e jurídica das relações de gênero. *In: Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIII, n. 77, jun. 2010. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7945>. Acesso em: 21 de maio de 2016.

homem,¹⁷ verificar-se-á que inicialmente era visto como algo negativo, que aos poucos foi se transformando e adquirindo novas interpretações.

Predominava da Antiguidade clássica a ideia de que o trabalho era uma atividade menor e desprezada, para os homens não livres, com a noção grega de trabalho como fadiga e pena.¹⁸

A palavra latina de onde deriva a palavra “trabalho” é *tripalium*, um instrumento de tortura composto por três estacas que servia para aprisionar bois e cavalos enquanto as ferraduras eram colocadas.¹⁹ *Tripalium* relaciona-se ao verbo latino *tripaliare*, que significa exatamente “torturar”.²⁰

Nos primórdios do cristianismo, o trabalho era considerado como uma tarefa penosa e humilhante, servindo de punição para o pecado. Por exemplo, ao ser condenado, Adão teve que trabalhar para ganhar o pão com o suor do seu próprio rosto, como expiação.²¹

Aos poucos o trabalho deixa de ser uma atividade menor e vai ganhando importância, passando até a ser fator de dignificação do homem e um dever social.²² Ganha também um sentido positivo, de empenho, de conquista, de alcançar algo.²³

A partir do Renascimento passa-se a conceber o trabalho como fonte de identidade e auto realização humana. O trabalho passa a ter um significado intrínseco, deixando de vigorar a noção de trabalho como uma ocupação servil. O trabalho começa a ser compreendido como algo que propicia o desenvolvimento do homem, preenchendo a sua vida, tornando-se condição necessária para a sua liberdade.²⁴

¹⁷ JOÃO PAULO II, Papa. **Carta Encíclica *Laboren exercens***. Sobre o trabalho humano, por ocasião do nonagésimo aniversário de *Rerum Novarum*. Disponível em: <http://w2.vatican.va/content/john-paul-ii/pt/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html>. Acesso em: 22 de maio de 2016.

¹⁸ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho**. Vol. 1. Parte I. São Paulo: LTr, 2011, p. 29.

¹⁹ SOUTO MAIOR, *op.cit.*, p. 30.

²⁰ CANTELLI, Paula Oliveira. **O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação**. São Paulo: LTr, 2007, pp. 33-34.

²¹ RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; LEDA, Denise Bessa. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estud. pesquis. psicol.**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, dez. 2004. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=S180842812004000300006&lng=pt&nrm=iso>>. Acesso em: 26 de maio 2016.

²² SOUTO MAIOR, *op.cit.*, p. 36.

²³ CANTELLI, *op.cit.*, p. 34.

²⁴ RIBEIRO; LEDA, *op.cit.*

Nesse sentido, de acordo com Carmo, o trabalho pode ser definido como “toda atividade realizada pelo homem civilizado que transforma a natureza pela inteligência. E realizando essa atividade, o homem se transforma, se autoproduz e, ao se relacionar com os outros homens, estabelece a base para as relações sociais”.²⁵

Ocorre que, não apenas pela necessidade de ocupar um lugar na esfera produtiva, mas pela própria característica imaterial do trabalho, os indivíduos acabam sendo moldados de acordo com as necessidades do trabalho que desempenham, incorporando e reproduzindo os estilos de vida e valores do mundo corporativo. Assim, o trabalho realiza um processo de construção de subjetividades específicas a partir das características requeridas.²⁶

De acordo com Barros, o trabalho tem os seguintes significados:

o trabalho tem um caráter pessoal, constituindo um ato da vontade livre do homem; tem um caráter singular, na medida em que traduz uma expressão do valor e da personalidade de quem o executa. O trabalho atua como meio de subsistência, de acesso à propriedade, e cumpre um conjunto de funções sociais. [...] Do ponto de vista filosófico, vem sendo conceituado como “uma atividade consciente e voluntária do homem, dependente de um esforço” ou como a “obra moral de um homem moral”; já sob o prisma econômico, o trabalho é considerado como “toda energia humana empregada, tendo em vista um escopo produtivo”. Finalmente, sob o aspecto jurídico, ele é encarado como “objeto de uma prestação devida ou realizada por um sujeito em favor de outro” e, mais precisamente do ponto de vista jurídico-trabalhista, o trabalho é uma prestação de serviço não eventual, subordinada e onerosa, devida pelo empregado em favor do empregador.²⁷

Em relação ao Direito do Trabalho, surge em um momento histórico de crise, em resposta aos problemas sociais advindos dos dogmas do capitalismo liberal, tendo como marco o século XIX.²⁸

Considerando um estudo filosófico com base no Direito do Trabalho, nos deparamos com um paradoxo: o Direito do Trabalho não eliminou a exploração do homem pelo homem e ao mesmo tempo parte do pressuposto de que o trabalho dignifica o homem, ou seja, abomina e glorifica o trabalho de uma só vez. Por mais que a ideia de

²⁵ CARMO, Paulo Sérgio. **A ideologia do trabalho**. São Paulo: Moderna, 2001, p. 15.

²⁶ ECCEL, *op.cit.*, pp. 73-74.

²⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 46.

²⁸ BARROS, **Curso de direito do trabalho**..., p. 63.

que o trabalho dignifica o homem seja usual, há também um outro lado que furta do homem a sua dignidade, principalmente quando se trata de um trabalho subordinado que penetra na intimidade e na privacidade do trabalhador.²⁹

Em relação às funções essenciais do Direito do Trabalho, Souto Maior pontua que “são as de valorizar socialmente o trabalho e de preservar a dignidade humana do trabalhador no modelo de produção capitalista”,³⁰ exigindo a paradoxal desvalorização filosófica do trabalho, revelando o quanto o trabalho alienado pode comprometer a construção da condição humana.

De qualquer forma, o ser humano sempre trabalhou buscando conquistas para sua sobrevivência. Através do trabalho o homem aprendeu a dominar a natureza e a vencer as dificuldades impostas pelo espaço e tempo. Ainda, como desde o início o homem percebeu que obtinha melhores resultados em grupo do que sozinho, passou a dividir as tarefas e, conseqüentemente, o poder.³¹

Frente às evoluções científica, tecnológica e social, observou-se uma desregulamentação normativa em relação ao trabalho da mulher, ocorrida principalmente a partir da Constituição da República de 1988, cuja intenção foi mais a de promover a sua igualdade no mercado de trabalho do que flexibilizar as referidas normas, pois muitas estavam restringindo oportunidades de trabalho, institucionalizando a segregação profissional,³² conforme será exposto no decorrer deste trabalho.

1.3. RELAÇÃO ENTRE GÊNERO E TRABALHO

A partir dos conceitos de gênero e de trabalho anteriormente expostos, pode-se inferir que a relação entre os dois decorre do fato de que o gênero muitas vezes acaba por determinar as oportunidades dos sujeitos no mercado de trabalho, gerando uma limitação em relação às mulheres no que diz respeito à ocupação de cargos com maior

²⁹ SOUTO MAIOR, *op.cit.*, pp. 38-39.

³⁰ SOUTO MAIOR, *op.cit.*, p. 39.

³¹ CANTELLI, *op.cit.*, p. 36.

³² BARROS, **Curso de direito do trabalho...**, p. 66.

notoriedade social, sendo que suas possibilidades de mobilidade ficam reduzidas e intensifica-se a desigualdade de remunerações entre homens e mulheres.³³

A manutenção de um modelo de família patriarcal acaba condicionando a participação da mulher no mercado de trabalho a fatores que vão além dos que dizem respeito à qualificação e à oferta de emprego, como ocorre para os homens. A necessidade de ter que arcar com papéis familiares e profissionais acaba limitando a disponibilidade das mulheres para o trabalho, o que não ocorre com os homens. Assim, o trabalho das mulheres não está vinculado apenas às demandas do mercado e às qualificações necessárias para as atender, mas também a uma articulação complexa dos fatores apontados.³⁴

A desigualdade de gênero consiste em um dos eixos que serve de base para a formação da matriz da desigualdade social no Brasil, sendo que extensa parte da ocupação feminina se acumula em parcelas mais precárias do mercado de trabalho. Assim, verifica-se a importância de uma composição entre o âmbito do gênero e do trabalho para que seja possível a compreensão das dificuldades encontradas pelas mulheres no mercado de trabalho, bem como dos fatores que as produzem.³⁵

Ao se encarar essas desigualdades automaticamente lida-se com um aspecto estrutural da sociedade brasileira, sendo essencial que ocorram mudanças para que os déficits de trabalho decente atualmente existentes sejam ultrapassados.³⁶

O inciso XX do art. 7º da Constituição versa sobre a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”.³⁷ Assim, refere-se a uma forma indireta de que não deve haver discriminação³⁸ quanto ao seu trabalho.

³³ LEONE, Eugenia Trancoso; BALTAR, Paulo. A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos Populacionais**, São Paulo, v. 25, n. 2, pp. 233-249, jul./dez. 2008.

³⁴ BRUSCHINI, Cristina. Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? In: ROCHA, Maria Isabel Baltar da. **Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios**. Campinas: ABEP, NEPO/UNICAMP e CEDELPLAR/UFGM; São Paulo: Ed. 34, 2000, pp. 16-17.

³⁵ ABRAMO, Laís. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. **Cien. Cult.**, São Paulo, v. 58, n. 4, pp. 40-41, out./dez. 2006.

³⁶ ABRAMO, *op. cit.*

³⁷ BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 21 de maio de 2016.

³⁸ Discriminar no sentido de diferenciar, discernir, distinguir, estabelecer diferença.

O constituinte buscou que homens e mulheres tenham as mesmas oportunidades de trabalho, sem haver qualquer discriminação em relação à mulher.³⁹

No inciso XXX do art. 7º da Constituição encontra-se a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”,⁴⁰ também demonstrando que o princípio da igualdade deve ser respeitado.

Em relação ao princípio da igualdade, consagrado no *caput* do art. 5º da Constituição,⁴¹ significa tratar de maneira isonômica os indivíduos que se encontrem em situação equivalente, sendo que todo tratamento desigual deve ser justificado pela situação díspar entre os indivíduos. Assim se evidencia nas palavras de Kelsen, citadas por Vieira, quando afirma que “seria absurdo impor os mesmos deveres e conferir os mesmos direitos a todos os indivíduos sem fazer quaisquer distinções, p. ex., entre crianças e adultos, sãos de espírito e doentes mentais, homens e mulheres”.⁴²

Desta forma, a lei pode comportar distinções, sendo vedado, entretanto, que o fator de discriminação seja dotado de preconceitos ou voltado a proporcionar benefícios e privilégios, resultando em individualização. O *discrimen*,⁴³ então, é possível quando há uma correlação lógica entre o fator de discriminação e a finalidade do tratamento desigual estabelecido, respeitando os valores constitucionais.⁴⁴

A Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, de 1979, homologada pelo Brasil em 1984, aponta para a necessidade de uma discriminação positiva, cabendo aos Estados adotarem medidas concretas para proporcionar a equiparação de direitos em função do gênero.⁴⁵

³⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Práticas discriminatórias contra a mulher e outros estudos**. São Paulo: LTr, 1996, p. 68.

⁴⁰ BRASIL. **Constituição Federal de 1988**, *op. cit.*

⁴¹ BRASIL. **Constituição Federal de 1988**, *op. cit.*

⁴² VIEIRA, José Roberto. Princípio da Igualdade. *In*: Princípios Constitucionais e Estado de Direito. **Revista de Direito Tributário**, São Paulo, Revista dos Tribunais, n. 54, 1990, pp. 97-98.

⁴³ De acordo com Celso Antônio Bandeira de Mello, o *discrimen* pode ser compreendido como uma diferenciação baseada em certos elementos ou traços característicos das pessoas ou situações. Ressalta o autor que a discriminação daí decorrente não pode ser gratuita ou fortuita, devendo o fator diferencial guardar conexão lógica com a disparidade de tratamentos jurídicos dispensados, caso contrário, fere-se o princípio da igualdade. MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1998, p. 15, 39.

⁴⁴ BASTOS, Celso Ribeiro. A Nova Redação do Princípio da Isonomia. *In*: _____ e MARTINS, Ives Gandra. **Comentários à Constituição do Brasil**. v. 2. São Paulo: Saraiva, 1989, pp. 12-13.

⁴⁵ GOSDAL, *op. cit.*, p. 127.

Tem-se, então, como exceções ao princípio da igualdade em relação ao gênero, a discriminação positiva e as normas de proteção à maternidade,⁴⁶ sendo que a discriminação positiva engloba um conjunto de medidas legais e sociais que visam reparar situações de desigualdade sofridas por certo grupo social, permitindo o acesso ao sistema legal.⁴⁷

Infelizmente, muito embora grandes avanços tenham ocorrido, ainda é muito grande a desigualdade de tratamento destinado à mulher, tanto no mercado de trabalho quanto na própria sociedade. A discriminação em relação ao trabalho feminino acaba afetando o seu ingresso e permanência nesse mercado, gerando efeitos inclusive sobre a sua renda.⁴⁸

A seguir, passa-se a analisar a relação de gênero e trabalho, com a realização de uma pesquisa retrospectiva para se compreender a origem do tratamento desigual sofrido pela mulher no mercado de trabalho e quais foram as conquistas femininas ocorridas nesse campo através da evolução dos seus direitos. Após, verificar-se-á a persistência ou não da divisão sexual no âmbito do trabalho e da diferenciação no valor da remuneração em virtude da questão de gênero.

⁴⁶ Arts. 7º, XVIII, 226 e 227 da Constituição Federal de 1988.

⁴⁷ GOSDAL, *op. cit.*, pp. 118, 121, 122.

⁴⁸ CANTELLI, *op. cit.*, p. 42.

2. A QUESTÃO DO GÊNERO NO TRABALHO

A história feminina tanto no mundo do trabalho quanto fora dele, em regra, foi sempre acompanhada pela marca da discriminação, mas nunca deixou de ser uma história de muitas lutas e conquistas.⁴⁹

Adentrando especificamente na questão do gênero no trabalho, para uma melhor compreensão da origem de todo o tratamento desigual sofrido pelas mulheres no mercado de trabalho, faz-se necessária uma abordagem acerca da história do direito do trabalho da mulher.

Assim, este estudo retrospectivo compõe-se de breves considerações desde a Revolução industrial até a atual situação da mulher no contexto do trabalho, perpassando pelo início da república, pelas antigas constituições, pela consolidação de direitos e pela Constituição Federal de 1988.

2.1. MULHER E TRABALHO: BREVES CONSIDERAÇÕES DA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL À REPÚBLICA

Apenas no final da Idade Média e com o início da Idade Moderna, mais especificamente no período da Revolução Industrial, é que vão desaparecendo as relações servis e emerge o trabalho juridicamente livre dos meios de produção e do proprietário desses meios, dando espaço ao elemento principal das relações de emprego, a subordinação.⁵⁰

A Revolução Industrial foi responsável pela substituição gradual do trabalho artesanal pela produção industrial. Com o uso de máquinas passou-se a produzir em série, com menor custo, e surgiu a possibilidade da utilização de mão de obra menos especializada, assalariada, e sem necessidade de uma grande força muscular.⁵¹

⁴⁹ CANTELLI, *op. cit.*, p. 27.

⁵⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012, pp. 86-87.

⁵¹ RODRIGUES, Paulo Jorge; MILANI, Débora Raquel da Costa; CASTRO, Laura Laís de Oliveira; CELESTE FILHO, Macioniro. O trabalho feminino durante a revolução industrial. *In: Semana da Mulher - Mulheres, Gênero, Violência e Educação*, 12., 2015, Marília. **Anais da XII Semana da Mulher**. Marília: Unesp Marília, 2015. Disponível em: <https://www.marilia.unesp.br/Home/Eventos/2015/xiisemanadamulher11189/o-trabalho-feminino_paulo-jorge-rodrigues.pdf>. Acesso em: 15 de julho 2016.

Nessa época, grande parte da mão de obra feminina acabou transferida para o interior das fábricas. O trabalho feminino foi bastante explorado, especialmente na utilização das máquinas. As mulheres concordavam com o recebimento de salários inferiores aos dos homens, realizando as mesmas tarefas que estes. Sujeitavam-se a jornadas de trabalho de 14 a 16 horas por dia, salários ínfimos e condições precárias de trabalho. Ainda, após a jornada nas fábricas, restavam às mulheres os afazeres domésticos e o cuidado dos filhos.⁵²

Nesse período da industrialização, as mulheres inseridas no mercado de trabalho possuíam funções e lugares não qualificados. Considerava-se que as mulheres não tinham o conhecimento técnico para supervisionar serviços, por exemplo. Assim, em função da desvalorização do seu trabalho, as mulheres começaram a se organizar, buscando a igualdade entre homens e mulheres no âmbito do trabalho.⁵³

O Estado não interferia nas relações de trabalho, sendo que os salários eram pagos às mulheres conforme a vontade do patrão. Mais um motivo para o surgimento da necessidade de se estabelecer uma política protecionista voltada às mulheres. Porém, com a limitação da jornada de trabalho da mulher e com a proibição do trabalho noturno, o seu trabalho acabou ficando mais barato ainda.⁵⁴

O primeiro encontro feminista ocorreu em Seneca Fall, Estados Unidos, na mesma época em que se publicava o Manifesto Comunista,⁵⁵ ocasião na qual as mulheres clamaram pela regulamentação de seus direitos, incluindo a democratização do sistema eleitoral e melhores condições e oportunidades no mercado de trabalho.⁵⁶

O Papa Leão XIII, ciente da miséria em que vivia a classe operária, publicou em 15 de maio de 1891 a Encíclica *Rerum Novarum*, que:

⁵² OST, Stelamaris. Mulher e mercado de trabalho. *In: Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XII, n. 64, maio 2009. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6088>. Acesso em: 15 de julho 2016.

⁵³ TEIXEIRA, Cíntia Maria. As mulheres no mundo do trabalho: ação das mulheres, no setor fabril, para a ocupação e democratização dos espaços público e privado. *Psic.: Teor. e Pesq.*, Brasília, v. 25, n. 2, pp. 237-244, jun. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722009000200012&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 15 de julho 2016.

⁵⁴ ROCHADEL, Greicy Mandelli Moreira. História do trabalho da mulher. *In: Âmbito Jurídico*, Rio Grande, X, n. 40, abr. 2007. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=3898>. Acesso em: 15 de julho 2016.

⁵⁵ Publicado em 1848 por Marx e Engels, condenando a apropriação da força do trabalhador pelo capitalista.

⁵⁶ CANTELLI, *op. cit.*, p. 85.

De modo geral, afirma ser vergonhoso e desumano usar os homens como instrumentos de obtenção de lucro; repudia a exploração dos pobres; condena o trabalho infantil; dispõe sobre a necessidade de contrato de trabalho entre empregados e empregadores; defende a proteção do Estado em relação aos operários e estabelece os deveres dos trabalhadores e patrões.⁵⁷

Em relação à mulher, a *Rerum Novarum* indicava que sua função na família e na sociedade era a de promover a educação dos filhos e dos serviços domésticos. O pai era o chefe da família, tendo poder sobre os demais membros. Ainda, considerava-se que a diferença sexual fazia surgir a necessidade de uma divisão do trabalho, não podendo homem e mulher desempenhar as mesmas atividades, cabendo à mulher as tarefas domésticas. A Igreja preconizava que a mulher ficasse em casa, cuidando da família, estimulando que abandonasse o mercado de trabalho, deixando-o a cargo dos homens. Mesmo assim, a Encíclica *Rerum Novarum* acabou sendo um importante instrumento para o nascimento do Direito do Trabalho, ajudando a diminuir a discriminação contra a mulher, ainda que de forma indireta.⁵⁸

Tal colaboração decorreu do fato da Encíclica *Rerum Novarum* ter exigido uma nova postura do Estado e das classes dirigentes frente à questão social.⁵⁹ A doutrina social da Igreja, com seu intenso sentido humanista, considerava que o trabalho integra a dignidade pessoal do homem, sendo digno de grande reconhecimento, e passou a pregar teses que buscavam o direito ao emprego, direito à associação, melhoria na qualidade das condições de trabalho e salário justo, contribuindo para que as dificuldades vividas pelos trabalhadores fossem diminuídas.⁶⁰ Assim, foi com essa sensibilização do Estado para as questões dos trabalhadores, que a Encíclica *Rerum Novarum* também contribuiu indiretamente para a redução da discriminação feminina.

Aos poucos o Estado passou a intervir na relação entre empregado e empregador, tendo a mulher grande influência no surgimento das leis trabalhistas, já que o Estado resolveu interceder diante da exploração feminina e da infantil.⁶¹

⁵⁷ CANTELLI, *op. cit.*, p. 86.

⁵⁸ CANTELLI, *op. cit.*, pp. 86-87.

⁵⁹ DELGADO, *op. cit.*, p. 97.

⁶⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 60.

⁶¹ CANTELLI, *op. cit.*, p. 88.

A necessidade de uma legislação trabalhista surge no Brasil com o advento da República, cujos planos de modernização do país se traduziram em uma tardia Revolução Industrial.⁶²

A elite dominante que promoveu a proclamação da República em 1889 se inspirou no pensamento liberal, com a ideia de um Estado mínimo. Assim, leis de cunho protecionista ao trabalho acabavam sendo uma ingerência indesejável do Estado, já que se buscava a absoluta liberdade do homem. Tal pensamento se justificava como resposta à intervenção que os Estados absolutistas realizaram em todos os âmbitos da vida dos indivíduos.⁶³

A história acabou revelando que esse caminho gerou inúmeras injustiças, da mesma forma como ocorria com os Estados não liberais. Mas, ainda assim, na época da chamada República Velha (1889-1930) foram diversas as tentativas de regulamentação do trabalho, especialmente em relação ao trabalho feminino. A primeira década do século XX foi marcada pela movimentação dos trabalhadores em prol da luta das operárias, que geraram algumas medidas, notadamente pelo poder legislativo, com o propósito de regular o trabalho das mulheres.⁶⁴

Entre os anos 1917 e 1920 se destacam as discussões que ocorreram na Câmara Federal a respeito da questão social. As discussões mais sistemáticas na Câmara iniciaram em julho de 1917, com o deputado Maurício de Lacerda, ao encaminhar projetos em relação à regulamentação da condição operária, dentre os quais se destaca a determinação de jornada de oito horas.⁶⁵

Dentre os projetos, três versavam sobre propostas para a regulação do trabalho feminino. O primeiro deles era o projeto nº 125, de 16 de julho de 1917, que buscou estabelecer as condições de trabalho das mulheres no âmbito dos estabelecimentos das indústrias, da área agrícola e da área comercial, proibindo o trabalho noturno e normatizando a licença da mulher grávida.⁶⁶

⁶² CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **História do direito do trabalho da mulher**: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século. São Paulo: LTr, 2000, p. 22.

⁶³ CALIL, **História do direito do trabalho da mulher**..., p. 23.

⁶⁴ VENANCIO, Giselle Martins. Lugar de mulher é...na fábrica; estado e Trabalho feminino no Brasil (1910-1934). **História: Questões & Debates**, Curitiba: Editora da UFPR, n. 34, p. 179, 2001. Disponível em: <<http://revistas.ufpr.br/historia/article/viewFile/2664/2201>>. Acesso em: 18 de julho 2016.

⁶⁵ VENANCIO, *op. cit.*, p. 183.

⁶⁶ VENANCIO, *op. cit.*, p. 184.

Dois outros projetos afetaram diretamente a vida das operárias:

O primeiro deles, o projeto nº 135, de 23 de julho de 1917, estabelecia a idade de 14 anos como a mínima para a admissão de menores no trabalho. O projeto previa a diferença entre os sexos determinando para os meninos a necessidade de autorização dos pais para trabalhar até a idade de 16 anos e para as meninas a exigência dessa mesma autorização até completar 18 anos. O segundo dos projetos foi o de nº 136, também de 23 de julho de 1917, que propunha o funcionamento das creches junto às fábricas onde trabalhassem mais de 10 mulheres.⁶⁷

A partir de outubro de 1917, os três projetos citados anteriormente foram reunidos no projeto nº 284, um projeto do Código do Trabalho, que estabeleceria todas as normas necessárias para a elaboração dos contratos de trabalho. A discussão do Código do Trabalho colocava a questão da regulamentação do trabalho da mulher dentro de uma demanda mais ampla acerca da criação das leis trabalhistas, um grande avanço para a classe trabalhadora.⁶⁸

Interessante ressaltar que, na medida em que a legislação de proteção ao trabalho foi sendo criada, as mulheres passaram a ser retiradas dos trabalhos nas fábricas, trocadas pela mão-de-obra masculina. De acordo com Rago:

Apesar do elevado número de trabalhadoras presentes nos primeiros estabelecimentos fabris brasileiros, não se deve supor que elas foram progressivamente substituindo os homens e conquistando o mercado de trabalho fabril. Ao contrário, as mulheres vão sendo progressivamente expulsas das fábricas, na medida em que avançam a industrialização e a incorporação da força masculina. As barreiras enfrentadas pelas mulheres para participar do mundo dos negócios eram sempre muito grandes, independentemente da classe social a que pertencessem.⁶⁹

Verifica-se que desde a República Velha já havia propostas para a criação de leis que regulamentassem as relações de trabalho, objetivo que não foi atingido naquela época em virtude da ação de grupos contrários. Adiante, no decorrer dos anos 30, com novos grupos políticos, as questões trabalhistas passaram a ser regulamentadas, com destaque para o trabalho feminino.⁷⁰

⁶⁷ VENANCIO, *op. cit.*, p. 187.

⁶⁸ VENANCIO, *op. cit.*, p. 187.

⁶⁹ RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. In: DEL PRIORE, Mary (Org.). **História das mulheres no Brasil**. 8. ed. São Paulo: Contexto, 2006, p. 581.

⁷⁰ VENANCIO, *op. cit.*, p. 199.

2.2. O TRABALHO DA MULHER NOS TEXTOS CONSTITUCIONAIS

Antes de adentrar no tema da consolidação das leis do trabalho e da Constituição de 1988, marco da igualdade de gênero, optou-se por examinar, ainda que brevemente, as Constituições anteriores, uma vez que também compõem a história das conquistas femininas no mundo do trabalho, permitindo observar a evolução de seus direitos, que foram sendo conquistados pouco a pouco.

A primeira Constituição brasileira, de 25 de março de 1824, elaborada com inspirações do liberalismo, já dispunha sobre o princípio da igualdade, mas não fez referência à igualdade entre os sexos e também não chegou a tratar do trabalho da mulher.⁷¹

O artigo 179, XIII, trazia o seguinte enunciado:

Art. 179. A inviolabilidade dos Direitos Civis, e Políticos dos Cidadãos Brasileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual, e a propriedade, é garantida pela Constituição do Império, pela maneira seguinte.

[...]

XIII. A Lei será igual para todos, quer proteja, quer castigue, o recompensará em proporção dos merecimentos de cada um.⁷²

A lei deveria ser igual para todos, conforme o enunciado acima descrito, mas a mulher foi menosprezada nas ocorrências de sucessão ao Império, no caso de figurar em mesmo grau que alguém do sexo masculino (art. 117). Ainda, o art. 120 determinava que o casamento da herdeira da coroa precisava ser aprovado pelo Imperador, ou, na sua inexistência, pela Assembleia Geral.⁷³

Poucas foram as referências feitas à mulher na Constituição de 1824, como no caso da sucessão imperial, suficientes para evidenciar as vantagens concedidas aos homens.

O texto da Constituição de 1891 assegurou o princípio da igualdade, dessa vez sem os privilégios da nobreza.⁷⁴

⁷¹ BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, p. 409.

⁷² BRASIL. **Constituição Política do Império do Brasil**. Outorgada em 25 de março de 1824. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm>. Acesso em: 19 de julho de 2016.

⁷³ BARROS, **A mulher e o direito do trabalho...**, p. 409.

⁷⁴ LIMA, Maria da Glória Malta Rodrigues Neiva de. A proteção da igualdade de gênero no ordenamento jurídico nacional e internacional e os mecanismos asseguratórios. **Revista do Tribunal Regional do**

Conforme o artigo 72, § 2º:

Art.72 - A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no país a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

§ 2º Todos são iguais perante a lei.

A República não admite privilégios de nascimento, desconhece foros de nobreza, e extingue as ordens honoríficas existentes e todas as suas prerrogativas e regalias, bem como os títulos nobiliárquicos e de conselho.⁷⁵

Observa-se que as regalias da nobreza foram suprimidas, mas o tema do igual tratamento entre os gêneros e do trabalho da mulher continuou sem ser abordado.⁷⁶

A Constituição de 1934 deixou de lado os ideais do liberalismo, voltando-se para a tendência social-democrática. Pela primeira vez o texto constitucional passou a versar sobre direitos trabalhistas⁷⁷ e também difundiu fundamentos jurídicos contra atos discriminatórios. Nesse sentido, Barros afirma que:

A Carta de 1934 assegurava a igualdade de salário entre homens e mulheres e proibia o trabalho destas últimas em condições insalubres; preconizava a assistência médica e sanitária à gestante, garantindo-lhe um descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, preceitos estes já consagrados no Decreto n. 21.417-A, de 1932.⁷⁸

A proteção à maternidade teve um tratamento considerável, assegurando também os benefícios da previdência, inclusive pelo sistema de contribuição da União, do empregador e do próprio empregado.⁷⁹

Trabalho da 9ª Região, Curitiba, a. 35, n. 65, jul./dez. 2010. Disponível em: <https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwju8YLtkoDOAhVFI5AKH WdMC9UQFggcMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.trt9.jus.br%2Finternet_base%2Farquivo_download.do%3Fevento%3DBaixar%26idArquivoAnexadoPlc%3D2056470&usg=AFQjCNExmzya3h0kXnLaqrSC5w1zu zTUhg&bvm=bv.127521224,d.Y2l>. Acesso em: 19 de julho de 2016.

⁷⁵ BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Promulgada em 24 de fevereiro de 1891. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm>. Acesso em: 19 de julho de 2016.

⁷⁶ LIMA, *op. cit.*

⁷⁷ CALIL, **História do direito do trabalho da mulher...**, p. 34.

⁷⁸ BARROS, **A mulher e o direito do trabalho...**, p. 410.

⁷⁹ BARROS, **A mulher e o direito do trabalho...**, p. 410.

Ainda, a Constituição de 1934 foi a primeira a prescrever, no seu artigo 108, o direito de voto para as mulheres, sendo que esse direito já estava reconhecido pelo Código Eleitoral desde 1932.⁸⁰

A Constituição de 1937 abrangia o preceito formal da igualdade, mas retirou o dispositivo que a Constituição anterior possuía em relação à vedação de diferença salarial por motivo de sexo, ensejando o Decreto-lei n. 2.548, de agosto de 1940, conforme ressalta Barros:

E diante dessa omissão, publicou-se o Decreto-lei n. 2.548, de agosto de 1940, que estabeleceu a possibilidade de as mulheres perceberem salários inferiores aos dos homens, autorizando uma redução de 10% em prejuízo daquelas.⁸¹

Esse Diploma Constitucional continuou tendo a proibição do trabalho feminino em locais insalubres; o período de descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário, mas sem fazer referência à garantia de emprego, que era assegurada na Constituição de 1934.⁸²

Sobre o tema, Calil reforça que:

Há duas notas importantes a se fazer sobre essa Carta: omitiu a garantia de emprego à gestante e não prestigiou a isonomia salarial entre homens e mulheres, muito embora trouxesse o princípio da igualdade de todos perante a lei.⁸³

A possibilidade das mulheres receberem salários inferiores aos dos homens através do Decreto-lei n. 2.548, de agosto de 1940, justificava-se, de acordo com o ministro Waldemar Falcão, pelo fato de que a lei, ao exigir a adoção de certas medidas de higiene e proteção nos estabelecimentos em que se empregavam mulheres, acabava onerando o trabalho feminino, sendo necessário que tais encargos já fossem absorvidos na fixação do salário mínimo, caso contrário, os benefícios trariam efeitos inversos aos desejados, já que surgiriam restrições à contratação de empregadas.⁸⁴

⁸⁰ GOSDAL, *op. cit.*, p. 143.

⁸¹ BARROS, **A mulher e o direito do trabalho**..., p. 411.

⁸² BARROS, **A mulher e o direito do trabalho**..., p. 411.

⁸³ CALIL, **História do direito do trabalho da mulher**..., p. 34.

⁸⁴ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, X, n. 40, abr. 2007. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765>. Acesso em: 20 de julho 2016.

A Constituição de 1946, com uma inspiração nacionalista que despontou no pós-guerra, assegurou os direitos já existentes e voltou a proibir a diferença salarial por motivo de sexo, conforme já preceituava a Carta de 1934. Assim, garantiu o repouso antes e após o parto sem prejuízo de salário e emprego e a assistência hospitalar à gestante, além da assistência sanitária e médica. Também previu a previdência em favor da maternidade e o trabalho da mulher em condições insalubres continuou proibido.⁸⁵

A Constituição de 1967 sofreu modificações em seu texto pela emenda constitucional nº 1 de 17 de outubro de 1969. Os dois textos proibiam a diferença salarial baseada no sexo ou no estado civil e o trabalho da mulher em condições insalubres, asseguraram a licença remunerada para as gestantes, antes e após o parto, sem prejuízo do emprego e do salário, bem como seus respectivos benefícios da previdência social.⁸⁶

As inovações que a Carta de 1967 apresentou foram a proibição de critérios de admissão desiguais em razão de sexo, cor, ou estado civil, e a garantia de a mulher trabalhadora poder ser aposentar aos trinta anos de serviço, percebendo salário integral.⁸⁷

O advento da Constituição de 1988, que culminou em alterações dos posicionamentos frente ao trabalho feminino e à família, determinando que todos são iguais perante a lei, tendo homens e mulheres os mesmos direitos e obrigações,⁸⁸ será estudado posteriormente em outro subcapítulo, por se tratar de tema que exige maior atenção por sua relevância.

2.3. A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

O trabalho da mulher passou de uma fase em que não havia nenhuma proteção e foi evoluindo até alcançar o seu outro extremo, um período protetivo, que no começo impedia que a mulher realizasse uma série de atividades a título de proteção.⁸⁹

⁸⁵ QUEIROGA, Vitória dos Santos Lima. Ações afirmativas e trabalho da mulher: Garantia de um direito ou estabelecimento de um privilégio? *In: Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIV, n. 84, jan. 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8854>. Acesso em: 20 de julho 2016.

⁸⁶ CALIL, Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje...

⁸⁷ CALIL, Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje...

⁸⁸ GOSDAL, *op. cit.*, p. 150.

⁸⁹ CALIL, Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje...

Calil ainda afirma que:

Esta fase, marcada por profundas transformações tecnológicas, econômicas e sociais, culminaram com a minimização dessa mesma proteção, mantendo-a apenas naqueles itens de real importância para a mulher trabalhadora. Assim, hoje em dia fala-se em um caráter promocional do direito do trabalho da mulher, em uma busca de promover a igualdade entre os gêneros e que a proteção legal à mulher trabalhadora apenas se faça presente onde diferenças, como as biológicas e de tratamento assim o exigirem.⁹⁰

A Consolidação das Leis do Trabalho foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas sob a égide da Constituição de 1937, considerando-se que o Estado deveria intervir nas relações de trabalho, promovendo a igualdade.⁹¹

A Consolidação unificou a legislação trabalhista até então existente no Brasil, reunindo os textos legais sobre direito individual do trabalho, direito coletivo do trabalho e direito do processo do trabalho, inserindo definitivamente os direitos trabalhistas na legislação brasileira.⁹²

Em relação à proteção da mulher na CLT, o Capítulo III do Título III foi intitulado “Da proteção do trabalho da mulher”, versando em suas seções sobre a duração, condições do trabalho e discriminação contra a mulher, tendo essa última parte da discriminação sido incluída pela nova redação estabelecida pela Lei nº 9.799, de 26/05/1999; trabalho noturno; períodos de descanso; métodos e locais de trabalho; e proteção à maternidade.⁹³

Na redação inicial dos artigos 379 e 380 da CLT havia a proibição do trabalho noturno para as mulheres, salvo pelas exceções estabelecidas em lei, como por exemplo em relação às mulheres maiores de 18 anos empregadas em empresas de telefonia, serviços de enfermagem, casas de diversões, hotéis, restaurantes, bares, etc., e, ainda, a proibição também não se aplicava às mulheres que ocupassem postos de direção, desde que não participassem de trabalho contínuo.⁹⁴ Com a Lei 7.189/1984 o comando

⁹⁰ CALIL, Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje...

⁹¹ CALIL, **História do direito do trabalho da mulher**..., pp. 39-40.

⁹² CALIL, **História do direito do trabalho da mulher**..., p. 41.

⁹³ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, de 9 de agosto de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 21 de julho de 2016.

⁹⁴ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452/43, Consolidação das Leis do Trabalho, *op. cit.*

deixou de ser proibitivo, admitindo o trabalho noturno para a mulher maior de 18 anos, com algumas exceções, a exemplo do trabalho em empresas ou atividades industriais. Mais tarde, esses artigos foram revogados pela Lei 7.855/1989.⁹⁵

A revogação dos artigos 379 e 380 revelou um enorme avanço na legislação acerca da matéria, já que a proibição não passava de um reforço da divisão sexista das atividades.⁹⁶

O art. 387 da CLT surgiu em decorrência do Decreto nº 21.417- A, de 1932, tratando da proibição do trabalho da mulher nos subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras de construção pública ou particular, bem como nos serviços perigosos e insalubres. Este dispositivo também foi revogado pela Lei 7.855, de 24 de outubro de 1989.⁹⁷

Outros dispositivos da CLT revogados pela Lei n. 7.855/1989 foram os art. 374 e 375, sendo que o primeiro admitia a compensação de jornada para as mulheres apenas mediante negociação coletiva, e o segundo impunha como pré-requisito para a prorrogação da jornada de trabalho da mulher a sua liberação mediante atestado médico oficial.⁹⁸

Persistiria em vigência aparente o art. 376 da CLT, com teor fortemente incompatível com a Constituição de 1988, estabelecendo que “somente em casos excepcionais, por motivo de força maior, poderá a duração do trabalho diurno elevar-se além do limite legal ou convencionado...”. Apenas em 27 de junho de 2001, com Lei 10.244, o art. 376 foi expressamente revogado, embora já estivesse tacitamente revogado desde 1988.⁹⁹

Delgado ainda salienta que se tratava de flagrante discriminação contra a mulher, ofendendo seu interesse pessoal e coletivo (*caput* e inciso I do art. 5º da CF/88), e que lhe restringia o mercado de trabalho (inciso XX, art. 7º, CF/88).¹⁰⁰

⁹⁵ SILVA, Itatiara Meurilly Santos. Princípio da igualdade e o trabalho da mulher. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 68, set. 2009. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6731>. Acesso em: 20 de julho 2016.

⁹⁶ BARROS, **A mulher e o direito do trabalho...**, p. 422.

⁹⁷ BARROS, **A mulher e o direito do trabalho...**, p. 422.

⁹⁸ DELGADO, *op. cit.*, pp. 899, 925-926.

⁹⁹ DELGADO, *op. cit.*, p. 899.

¹⁰⁰ DELGADO, *op. cit.*, p. 888.

Em relação à proteção à maternidade, que será tratada posteriormente com mais aprofundamento em subcapítulo específico, Calil indica que:

As normas de proteção à maternidade surgem obviamente, assegurando situações que advêm da natural diferença existente entre homens e mulheres. Ou seja, a mulher gesta e dá à luz uma criança. Essa diferença antes de tudo é biológica. E proteger a mulher enquanto gestante e, depois, durante a amamentação é garantir o futuro da espécie, fim último da existência de qualquer ser vivo. Porém, no momento do advento da CLT, suas normas de proteção à maternidade se impuseram como um ônus ao empregador. Não que as exigências fossem descabidas. Até pelo contrário, garantia-se o mínimo para as mulheres que eram ou viriam a se mães. O problema é que os homens trabalhadores eram tão desprovidos de direitos sociais, que os garantidos às mulheres soavam quase como uma proibição a sua contratação.¹⁰¹

Com a Constituição de 1988 foi que se passou a ter uma redução das desigualdades. Entretanto, a necessidade de o texto constitucional discorrer expressamente sobre a proteção à mulher, principalmente à gestante, indica que as discriminações ainda persistem.¹⁰²

A proteção especial à maternidade está de acordo com a Constituição, que protege a família, a maternidade e a criança em vários dispositivos. O mesmo ocorre com as regras especiais de saúde e segurança do trabalho, que estão em harmonia com o texto constitucional.¹⁰³

A respeito da preocupação do compilador celetista, Calil conclui, a partir de uma análise das entrelinhas dos artigos, que se buscou a proteção da mulher em relação a sua saúde, sua moral e sua capacidade reprodutiva.¹⁰⁴

Nesse mesmo sentido, Venancio aponta que o embasamento da lei continuou sendo a defesa da família e da moral feminina.¹⁰⁵

A Consolidação das Leis do Trabalho, mesmo tendo um nome que remete a obras legislativas anteriores, acabou alterando e ampliando a legislação trabalhista

¹⁰¹ CALIL, **História do direito do trabalho da mulher...**, p. 42.

¹⁰² SILVA, Aarão Miranda da. O direito do trabalho da mulher e a maternidade. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, X, n. 40, abr. 2007. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1751>. Acesso em: 21 de julho 2016.

¹⁰³ DELGADO, *op. cit.*, p. 926.

¹⁰⁴ CALIL, **História do direito do trabalho da mulher...**, p. 41.

¹⁰⁵ VENANCIO, *op. cit.*, p. 195.

existente, assumindo, de acordo com Delgado, a natureza própria de um código do trabalho.¹⁰⁶

2.4. A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS MULHERES

A Constituição Federal de 1988, promulgada em 05 de outubro, consolidou o entendimento de que os homens e as mulheres são iguais em direitos e obrigações, proibindo a diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, estado civil, idade e cor.¹⁰⁷

Essa nova ordem constitucional configura um marco jurídico, com a transição democrática e com a institucionalização dos direitos humanos no País, abrindo espaço para a igualdade de gênero.¹⁰⁸

Piovesan resume as conquistas constitucionais das mulheres da seguinte forma:

O êxito do movimento de mulheres, no tocante aos ganhos constitucionais, pode ser claramente evidenciado pelos dispositivos constitucionais que, entre outros, asseguram: a) a igualdade entre homens e mulheres em geral (art. 5º, I) e especificamente no âmbito da família (art. 226, § 5º); b) o reconhecimento da união estável como entidade familiar (art. 226, § 3º, regulamentado pelas Leis nº 8.971, de 29 de dezembro de 1994 e nº 9.278, de 10 de maio de 1996); c) a proibição da discriminação no mercado de trabalho, por motivo de sexo ou estado civil (art. 7º, XXX, regulamentado pela Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho); d) a proteção especial da mulher no mercado de trabalho, mediante incentivos específicos (art. 7º, XX, regulamentado pela Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, que insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho); e) o planejamento familiar como uma livre decisão do casal, devendo o Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito (art. 226, § 7º, regulamentado pela Lei nº 9.263, de 12 de janeiro de 1996, que trata do planejamento familiar, no âmbito do atendimento global e integral à saúde); e f) o dever do Estado de coibir a violência no âmbito das relações familiares (art. 226, § 8º, tendo sido prevista a notificação compulsória, em território nacional, de casos de violência contra a mulher que for atendida em serviços de saúde públicos ou privados, nos termos da Lei nº 10.778, de 24 de novembro de 2003, bem como adotada a Lei “Maria

¹⁰⁶ DELGADO, *op. cit.*, p. 111.

¹⁰⁷ LIMA, *op. cit.*

¹⁰⁸ PIOVESAN, Flávia. **Igualdade de gênero na Constituição Federal**: os direitos civis e políticos das mulheres no Brasil. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tiposdeestudos/outraspublicacoes/volumeiconstituicaode1988/principiosdireitosfundamentais-igualdade-de-genero-na-constituicao-federal-os-direitos-civis-e-politicos-das-mulheres-do-brasil>>. Acesso em: 21 de julho de 2016.

da Penha” – Lei nº 11.340, de 7 agosto de 2006, para a prevenção e o combate da violência contra a mulher).¹⁰⁹

Tais conquistas realçam os valores igualitários e democráticos preconizados pela Constituição, proporcionando uma maior proteção às mulheres, como se pode observar através dos exemplos da repressão à violência doméstica, da proteção do mercado de trabalho, do reconhecimento da igualdade no âmbito familiar e dos direitos reprodutivos, etc.

Analisando as modificações incorporadas pela Constituição de 1988, Calil menciona que:

A Constituição Federal de 5 de outubro de 1988 primou por assegurar a igualdade entre homens e mulheres, apenas diferenciando onde a desigualdade se faz patente, como é o caso da maternidade. Assim, caíram proibições absurdas como a que impedia o trabalho noturno da mulher. É importante notar que a proibição ao trabalho noturno da mulher, na época do advento da Constituição Federal, já comportava tantas exceções que só persistia o veto ao trabalho noturno das operárias.¹¹⁰

Assim, reforça-se que o legislador teve a preocupação de assegurar o princípio da igualdade ampliando seu alcance com o objetivo de proteger os cidadãos das práticas discriminatórias em relação ao gênero. Buscou resguardar os direitos consagrados na Constituição, destacando a dignidade da pessoa humana e a igualdade de direitos.¹¹¹

A seguir, serão abordados temas específicos que dizem respeito à evolução dos direitos das mulheres, demonstrando as conquistas femininas no âmbito do trabalho.

2.4.1. Proteção ao mercado de trabalho da mulher

Verificou-se no decorrer dos capítulos anteriores que a mulher foi historicamente excluída dos melhores postos de trabalho. Em resposta, a Constituição Federal passou a ter um mandamento determinando que o legislador infraconstitucional criasse mecanismos para proteção ao mercado de trabalho da mulher, incentivando a inclusão da mulher no mercado de trabalho.¹¹²

¹⁰⁹ PIOVESAN, *op. cit.*

¹¹⁰ CALIL, **História do direito do trabalho da mulher...**, p. 59.

¹¹¹ LIMA, *op. cit.*

¹¹² CALIL, *Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje...*

O artigo 7º, XX, da CF/88 dispõe como direito dos trabalhadores, urbanos e rurais, a proteção do mercado de trabalho da mulher, através de incentivos específicos, nos termos da lei.¹¹³

A respeito desse dispositivo, Delgado esclarece que há permissão para práticas diferenciadas desde que proporcionem proteção ou ampliação do mercado de trabalho da mulher. Figuram como inválidas, portanto, as normas jurídicas (ou medidas administrativas ou particulares) que acarretem desincentivo à abertura ou garantia do mercado de trabalho em relação à mulher.¹¹⁴

Uma forma de se evitar a discriminação pode ser a criação de mecanismos que promovam a contratação de mulheres por parte das empresas. Como exemplo, Martins ressalta que:

Um dos incentivos já existentes é de que o pagamento do salário-maternidade é feito pela Previdência Social e não pelo empregador, o que já se verifica desde a Lei n. 6.136, de 7 de novembro de 1974, além do que o Brasil ratificou as Convenções n. 3 e 103 da OIT que dispõem sobre o fato de que o encargo do pagamento do salário da gestante não deve ficar a cargo do empregador.¹¹⁵

A respeito do assunto, Calil destaca que se faz necessário que leis e incentivos específicos sejam capazes de reparar as distorções ainda presentes, para que a curto e médio prazo seja possível vivenciarmos a igualdade que a Constituição preconiza. Deve-se sempre buscar a promoção da igualdade entre os gêneros, com a proteção legal à mulher trabalhadora presente somente onde as diferenças, como as biológicas, assim o exigirem.¹¹⁶

Em relação à legislação infraconstitucional, a Lei 7.855 de 24 de outubro de 1989 revogou dispositivos da CLT que permitiam a interferência marital ou paterna no contrato de emprego da mulher adulta (art. 446 da CLT) e também deixou sem validade parte do capítulo acerca da proteção do trabalho da mulher, como no caso dos artigos 374, 375,

¹¹³ BRASIL. **Constituição Federal de 1988**, *op. cit.*

¹¹⁴ DELGADO, *op. cit.*, p. 803.

¹¹⁵ MARTINS, *op. cit.*, p. 68.

¹¹⁶ CALIL, **História do direito do trabalho da mulher...**, p. 62.

378, 379, 380 e 387,¹¹⁷ já tratados anteriormente (no item 2.3., acerca da Consolidação das Leis do Trabalho).

A Lei 9.029 de 13 de abril de 1995 veio para disciplinar contra uma prática discriminatória que ficou em destaque com a promulgação da Constituição de 1988: a exigência de atestado negativo de gravidez para as ingressantes no emprego ou da comprovação de esterilização tanto das postulantes ao emprego quanto das empregadas para a manutenção de seu emprego. Tal prática ocorria em virtude da estabilidade conferida à gestante ter sido considerada uma ameaça ao direito do empregador de poder demitir suas empregadas. Assim, essa lei tornou crime as seguintes práticas discriminatórias: exigência de exames de gravidez ou de atestados de esterilização e o incentivo à esterilização ou controle de natalidade que não estivesse de acordo com as normas do Sistema Único de Saúde (SUS).¹¹⁸

A Lei 9.799 de 26 de maio de 1999, promoveu a inserção de novos artigos no capítulo III da CLT, que versa sobre a proteção ao trabalho da mulher. As modificações no texto da Consolidação das Leis do Trabalho objetivaram dar fim às distorções que prejudicam as condições gerais de trabalho da mulher, desde a sua formação profissional até o acesso ao emprego. Para tanto, vedou uma série de atividades do empregador, ou futuro empregador, que poderiam dificultar ou até mesmo impedir que a trabalhadora conseguisse o emprego, como no caso de publicação de anúncios de emprego que fizessem referência ao sexo, à idade, à cor, situação familiar, ou dispensa do trabalho em função dessas mesmas razões, entre outros diversos casos.¹¹⁹

Mais tarde, a Lei 10.244 de 27 de junho de 2001 revogou expressamente o art. 376 da CLT, que já era considerado tacitamente revogado por ser incompatível com a Constituição de 1988, extinguindo-se, assim, os questionamentos acerca da possibilidade de a mulher realizar horas extras.¹²⁰

¹¹⁷ MELO, Karine Carvalho dos Santos. A concretização das proteções constitucionais antidiscriminatórias no trabalho da mulher. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 44, n. 74, jul./dez. 2006, p. 32. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_74/Karine_Melo.pdf>. Acesso em: 22 de julho de 2016.

¹¹⁸ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do Trabalho da Mulher: a legislação promocional. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XI, n. 52, abr. 2008. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2518>. Acesso em: 22 de julho de 2016.

¹¹⁹ CALIL, Direito do Trabalho da Mulher: a legislação promocional...

¹²⁰ MELO, *op. cit.*, p. 34.

Os artigos 389 e 390 da CLT permaneceram em vigor designando regras especiais a respeito dos métodos e locais de trabalho da mulher. Assim, conforme Melo:

[...] estão as empresas obrigadas a prover os estabelecimentos de medidas de higienização; instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários, cadeiras, vestiários privativos com armários individuais; fornecer recursos de proteção individual; e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres.

Nos estabelecimentos em que trabalharemos pelo menos 30 mulheres, com mais de 16 anos de idade, deverão as empresas, ainda, disponibilizar local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação, exigência essa que poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.¹²¹

As diferenças no acesso e permanência entre homens e mulheres no mercado de trabalho ainda existem, mas já de uma forma mais amenizada, sendo que cada vez mais se busca promover o trabalho da mulher com a sua participação no mercado de trabalho, ao invés de ter que focar apenas na sua proteção, fomentando a isonomia entre os gêneros.¹²²

2.4.2. Igualdade de remuneração

Uma das características que ainda persistem no mercado de trabalho são as desigualdades de remuneração entre homens e mulheres. Embora tais disparidades tenham reduzido em alguns contextos sociais, as mulheres ainda costumam receber valores inferiores que os homens. Dentre as causas dessa diferença de remuneração pode-se citar a discriminação.¹²³

Um grande agente no combate a essa discriminação é a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que possui como um de seus principais temas a igualdade de oportunidades e tratamento de gênero e raça, com o objetivo de promover a justiça social, os direitos humanos e os direitos fundamentais do trabalho. Para tanto,

¹²¹ MELO, *op. cit.*, p. 36.

¹²² CALIL, Direito do Trabalho da Mulher: a legislação promocional...

¹²³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Módulo de Capacitação em Inspeção do Trabalho e Igualdade de Gênero**. Brasília: OIT, 2012, pp. 31-32. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/inspecao_completo_922.pdf>. Acesso em: 25 de julho de 2016.

a OIT formula diretrizes internacionais, que são os tratados internacionais, contribuindo para o desenvolvimento da igualdade de oportunidades no mundo do trabalho.¹²⁴

Assim, as diretrizes internacionais do trabalho destacam-se como importante meio para a promoção da igualdade no mundo do trabalho. Nesse aspecto, ressaltam-se a Convenção nº 100 sobre a Igualdade de Remuneração, de 1951, e a Convenção nº 111 sobre Discriminação no Emprego e na Ocupação, de 1958, como sendo os mais importantes pilares para a promoção da igualdade de gênero. Essas convenções compõem o conjunto de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT e os princípios centrais do Pacto Global das Nações Unidas.¹²⁵

O princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, decorrente da Convenção nº 100 da OIT, refere-se aos casos em que homens e mulheres realizam trabalhos iguais/similares, bem como aos casos em que possuem trabalhos distintos. A sua relevância está em abordar a desvalorização do trabalho realizado mais usualmente pelas mulheres, fazendo uma comparação entre estes postos de trabalho, considerando seus reais requisitos, com os postos ocupados mais frequentemente pelos homens.¹²⁶

A referida convenção, ratificada pelo Brasil em abril de 1957 e promulgada pelo Decreto nº 41.721, de junho de 1957, aplica-se ao vencimento ou salário normal, básico ou mínimo, assim como a quaisquer vantagens adicionais pagas, direta ou indiretamente, pelo empregador ao trabalhador em função do emprego. Aponta como definição da igualdade de remuneração: o trabalho que seja de igual valor com taxa de remuneração fixada sem que haja discriminação baseada em sexo.¹²⁷

A Recomendação nº 90, de 1951, veio em complemento à Convenção nº 100 para assegurar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração. Conforme destaca Barros, essa recomendação:

[...] sugere medidas que permitam avaliar os trabalhos executados e classificar os empregos independentemente de sexo, como também elevar o rendimento

¹²⁴ VASCONCELOS, Marcia. Normas internacionais do trabalho e promoção da igualdade de remuneração entre homens e mulheres trabalhadores/as. In: **Igualdade de remuneração entre homens e mulheres: experiências e desafios**. São Paulo, 2010, p. 27. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/07822.pdf>>. Acesso em: 25 de julho de 2016.

¹²⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, **Módulo de Capacitação em...**, p. 19.

¹²⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, **Módulo de Capacitação em...**, p. 32.

¹²⁷ VASCONCELOS, *op. cit.*, p. 29.

dos trabalhadores, assegurando-lhes as mesmas oportunidades de orientação profissional.¹²⁸

Na legislação brasileira, a isonomia salarial está consagrada nos art. 5º e 461 da CLT, que regem que todo trabalho de igual valor deve ser igualmente remunerado sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.¹²⁹

Ainda, a Lei 9.799/99 incluiu o art. 373-A na CLT, que no seu inciso III também trouxe a vedação de se considerar o sexo como variável determinante para estabelecimento da remuneração.¹³⁰

Essa norma novamente aparece na Constituição de 1988, como um princípio, no art. 7º, inciso XXX, elencando como direito dos trabalhadores a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, além disso, o inciso XXXI do mesmo artigo disciplina que é proibido qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.¹³¹

Assim, muitas foram as tentativas de se estabelecer salários iguais nos casos de trabalhos de igual valor, mas as estatísticas ainda apontam para salários inferiores percebidos pelas mulheres em relação aos homens. Tal fato ocorre no setor privado de diversos países, independentemente do nível de desenvolvimento econômico e social. O serviço público já não é tão afetado, pois normalmente os salários são equivalentes.¹³²

O que se pode destacar, de modo geral, é que a desigualdade de remuneração acaba sendo menor nos países que possuem sistemas centralizados de negociação coletiva e com menor dispersão salarial, ocorrendo o contrário quando se tem o pagamento baseado em avaliação de desempenho dos empregados. Isso em função dos métodos de avaliação terem como parâmetros padrões de desempenho de trabalhos tipicamente masculinos.¹³³

Oportunamente, Vasconcelos enfatiza o entendimento da OIT em relação à igualdade de remuneração, como um direito fundamental no trabalho, além de ser uma

¹²⁸ BARROS, **A mulher e o direito do trabalho**..., p. 140.

¹²⁹ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452/43, Consolidação das Leis do Trabalho, *op. cit.*

¹³⁰ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452/43, Consolidação das Leis do Trabalho, *op. cit.*

¹³¹ BRASIL. **Constituição Federal de 1988**, *op. cit.*

¹³² BARROS, **A mulher e o direito do trabalho**..., p. 143.

¹³³ VASCONCELOS, *op. cit.*, p. 30.

pré-condição para alcançar a igualdade de gênero e a justiça social, através da valorização justa do tempo de trabalho das mulheres. Ainda, trata-se de condição para superar a pobreza, dada a importância da participação feminina na renda domiciliar para superar tal situação.¹³⁴

Embora existam as previsões legais, Vasconcelos também destaca os desafios a serem enfrentados para que se possa de fato alcançar a igualdade de remuneração:

Em primeiro lugar, é fundamental superar a visão de que as mulheres têm menor necessidade de renda do que os homens, de que são uma força de trabalho secundária, de que os homens estão no mercado de forma mais permanente e de que a presença das mulheres no mercado trabalho é incipiente.

Em segundo lugar, superar a crença, largamente difundida, inclusive em sindicatos e organizações empresariais, de que melhorias na remuneração relativa das mulheres dependem exclusivamente de melhorias na sua situação no mercado de trabalho. É a ideia de que, se as mulheres ocuparem um posto de trabalho por mais tempo, se estudarem mais, se investirem na formação profissional, a questão da remuneração estará resolvida. E vimos que há um componente aí que não passa por esses temas, um componente associado à discriminação.

Há ainda a percepção de que o combate à desigualdade de remuneração é custoso e exige tempo, que é um tema muito complexo e difícil de ser enfrentado. E, por fim, a visão de muitos sindicatos de que a questão da igualdade de remuneração é uma preocupação exclusiva das mulheres, e não parte de uma agenda mais ampla, estratégica de todos os trabalhadores e trabalhadoras, pelo desenvolvimento e o combate à pobreza.¹³⁵

Enquanto a igualdade de remuneração reste ofendida, contribui-se para a perpetuação da discriminação de gênero. Faz-se necessária a promoção de autonomia econômica das mulheres, igualando-se as oportunidades e remuneração no âmbito do trabalho, sendo fundamental para igualdade de gênero a percepção da contribuição das mulheres ao bem-estar social e à economia.

2.4.3. Proteção à gestante e à maternidade

O número de mulheres que deixa o âmbito doméstico para ingressar em uma atividade remunerada vem crescendo dia a dia, seja em decorrência da situação econômica brasileira, para ajudar no sustento da família, seja pela independência e

¹³⁴ VASCONCELOS, *op. cit.*, p. 31.

¹³⁵ VASCONCELOS, *op. cit.*, p. 31.

realização profissional. Assim, essas trabalhadoras necessitam de amparo legal nas diversas situações que poderão envolvê-las, como no caso da maternidade.¹³⁶

Acerca da proteção à maternidade, a primeira convenção da OIT foi a de nº 3, de 1919, ratificada pelo Brasil em 1934 e denunciada em 1962, que tratava do trabalho da mulher antes e após o parto; licença-maternidade de 12 (doze) semanas (seis semanas antes e seis depois do parto); pagamento de prestações suficientes à manutenção da mulher e do seu filho durante a licença; dois descansos de meia hora para amamentação; e proibição de ser dispensada durante a licença-maternidade.¹³⁷

Mais tarde, a OIT editou a Convenção nº 103, de 1952, acerca do amparo à maternidade, de forma mais abrangente do que a nº 3. Essa nova norma passou a ser aplicável não só às trabalhadoras da indústria e do comércio, mas também às das empresas não industriais, às agrícolas e às domésticas, sendo ratificada pelo Brasil em 18 de junho de 1965 e promulgada em 14 de julho de 1966.¹³⁸

A Convenção nº 103 acabou sendo revista em 1999, originando a Convenção nº 183, que ampliou sua esfera normativa, estendendo a proteção à maternidade também às trabalhadoras da economia informal, fixando em 14 semanas a duração da licença, podendo haver prorrogação nos casos de doença ou complicação no parto. As demais garantias foram mantidas conforme a Convenção anterior.¹³⁹

A lei nº 1.596/1917 foi a primeira manifestação legislativa brasileira acerca da proteção à mulher gestante, prevendo que a mulher não poderia trabalhar no último mês de gravidez e no primeiro após o parto.¹⁴⁰

Em 1932, com o Decreto nº 21.417-A, a mulher passou a ter um repouso obrigatório de quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto, trabalhando em estabelecimento público ou particular. Ainda, assegurava descanso remunerado de duas semanas no caso de aborto não criminoso.¹⁴¹

¹³⁶ PEREIRA, Leonellea; LIMA, Magna Simone Albuquerque de. Da proteção à promoção do trabalho da mulher. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, X, n. 45, setembro 2007. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2311>. Acesso em: 25 de julho de 2016.

¹³⁷ QUEIROGA, *op. cit.*

¹³⁸ QUEIROGA, *op. cit.*

¹³⁹ CANTELLI, *op. cit.*, p. 170.

¹⁴⁰ BARROS, **A mulher e o direito do trabalho...**, p. 413.

¹⁴¹ BARROS, **A mulher e o direito do trabalho...**, p. 414.

No plano constitucional, a Constituição de 1934 foi considerada como uma das que se destacou em relação à proteção das mulheres, tendo as gestantes direito à assistência médica e sanitária, descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, preceitos estes já consolidados no Decreto n. 21.417-A.¹⁴²

Já na Constituição de 1937, houve um decréscimo nos direitos das mulheres, sendo que a gestante não possuía mais garantia de emprego, embora tenha continuado a existir o período de descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário.¹⁴³ Felizmente, a garantia de emprego da gestante voltou a estar prevista na Constituição de 1946 em diante.

A lei 6.136/74 transferiu o pagamento do salário-maternidade, que antes era a cargo do empregador, para a Previdência Social, auxiliando na diminuição da discriminação sofrida pela mulher no mercado de trabalho.¹⁴⁴

A partir da Constituição Federal de 1988 a licença à maternidade passou a ser de 120 dias, sem prejuízo do seu emprego e do seu salário, conforme disposto no art. 7, XVIII. Ainda, protegeu a gestante frente à dispensa arbitrária e sem justa causa, tendo ainda a garantia de emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, de acordo com o art. 10, II, b do ADCT.¹⁴⁵

A proteção especial à maternidade justifica-se por sua função social, mas não apenas, há ainda a questão dos riscos à saúde e ao desenvolvimento da gravidez e da criança que devem ser considerados.¹⁴⁶ Nessa perspectiva, enfatiza-se o art. 196 da Constituição Federal de 1988, que estabelece a saúde como direito de todos e como dever do Estado, assegurado através de políticas sociais e econômicas que busquem diminuir riscos de doenças e que promovam o acesso universal e igualitário aos serviços que visem sua promoção, proteção e recuperação.¹⁴⁷

¹⁴² BARROS, **A mulher e o direito do trabalho**..., p. 410.

¹⁴³ PARREIRA, Natalia. Aspectos relevantes acerca da proteção à maternidade. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 93, out. 2011. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10562>. Acesso em: 26 de julho de 2016.

¹⁴⁴ PARREIRA, *op. cit.*

¹⁴⁵ PARREIRA, *op. cit.*

¹⁴⁶ GOSDAL, *op. cit.*, p. 207.

¹⁴⁷ BRASIL. **Constituição Federal de 1988**, *op. cit.*

Desta forma, com a proteção à maternidade assegura-se a saúde da mãe e do filho e permite-se que a mulher continue trabalhando, sem ser prejudicada profissionalmente por se tornar mãe.¹⁴⁸

A Consolidação das Leis do Trabalho em seu Capítulo III do Título III trata da proteção do trabalho da mulher, tendo uma seção dedicada exclusivamente à proteção à maternidade. A respeito dos direitos assegurados na CLT, destacam-se, além de outros: art. 391, que determina que a mulher ter contraído matrimônio ou estar grávida, não constituem justos motivos para rescisão de seu contrato de trabalho, e, ainda, tais motivos não podem gerar restrições ao direito da mulher ao seu emprego em nenhum regulamento, contrato coletivo ou individual; art. 391-A, que trata da estabilidade provisória que a empregada gestante possui, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, ainda que a confirmação do estado de gravidez ocorra no período do aviso prévio trabalhado ou indenizado; art. 392, que disciplina o direito à licença-maternidade, cujo período é de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário da empregada gestante, estando asseguradas a transferência de função, quando necessária por condições de saúde, com a retomada da função anteriormente exercida quando do retorno ao trabalho, e a dispensa do horário de trabalho para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares; art. 395, com a previsão de repouso remunerado de 2 (duas) semanas para os casos de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes do afastamento; art. 396, que prevê o direito da mulher a 2 (dois) descansos especiais em sua jornada de trabalho, de meia hora cada um, para amamentar o próprio filho, até que complete 6 (seis) meses de idade, período este que poderá ser dilatado, quando a saúde do filho exigir, a critério da autoridade competente.¹⁴⁹

A respeito do arcabouço legislativo e jurisprudencial envolvendo a maternidade, resumidamente, Rocha e Martins afirmam que:

[...] já se pode contar com significativo avanço legislativo e jurisprudencial com o escopo de proteger à maternidade e também ao nascituro. Neste contexto,

¹⁴⁸ GOSDAL, *op. cit.*, p. 208.

¹⁴⁹ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452/43, Consolidação das Leis do Trabalho, *op. cit.*

verificamos a garantia de dois intervalos diários de 30 minutos para amamentação do filho até seis meses de idade, o oferecimento de creche, licença-maternidade, com possibilidade de dilação por necessidade médica, o direito de transferência de função durante a gestação, licença-maternidade em caso de adoção e possibilidade de rescisão contratual em caso de trabalho prejudicial à gestação, sem cumprimento de aviso prévio ou necessidade de indenizar o empregador.¹⁵⁰

Assim, há o posicionamento, como o de Pereira e Lima, de que a proteção à maternidade possui medidas legais que demonstram um objetivo com caráter social, já que, protegendo a maternidade preserva-se a mãe e mulher trabalhadora, possibilitando que continue empregada.¹⁵¹ Entretanto, pode-se também considerar que a proteção hoje está mais para a tutela do nascituro do que da mãe, porque garantir o emprego e melhores condições de subsistência é importante para o desenvolvimento da criança.

Trata-se de uma exceção ao princípio da igualdade em relação ao gênero, já que as normas de proteção à maternidade surgiram em decorrência de uma diferença natural (biológica) que existe entre homens e mulheres.¹⁵²

Através da proteção à maternidade muitas oportunidades têm surgido para as mulheres, sendo possível conciliar a vida profissional com a particular. E, embora ainda exista certa discriminação, atualmente a mulher tem conquistado, aos poucos, seu espaço no mercado de trabalho.¹⁵³

¹⁵⁰ ROCHA, Fábio Ribeiro da; MARTINS, Adalberto. As regras de proteção à maternidade. **Revista Jurídica da Escola da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, ano 2, n. 4, 2. sem. 2014, p. 14. Disponível em: <<http://www.amatra2.org.br/PDF/27022015174233Revista%204.pdf>>. Acesso em: 27 de julho de 2016.

¹⁵¹ PEREIRA; LIMA, *op. cit.*

¹⁵² CALIL, **História do direito do trabalho da mulher...**, p. 42.

¹⁵³ PARREIRA, *op. cit.*

3. A MULHER NO ATUAL CONTEXTO DO TRABALHO

Considerando o contexto histórico do Brasil, verifica-se que contamos com a presença de uma cultura política caracterizada por hierarquia entre pessoas e grupos, dos quais muitos são excluídos dos espaços socialmente valorizados. Assim, nosso mundo do trabalho acabou bastante marcado pela desigualdade de gênero e de raça.¹⁵⁴

Por essa razão, consiste em fator fundamental a promoção da inserção das mulheres no mundo do trabalho, com a devida garantia de direitos, igualdade salarial, de oportunidades e de tratamento em relação aos homens, tanto para o desenvolvimento econômico do país, como para que as mulheres conquistem a igualdade em todos os âmbitos de suas vidas.¹⁵⁵

Felizmente, as mulheres têm conseguido aumentar sua participação no mercado de trabalho. Conforme consta a Nota Técnica *Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014* do IPEA,¹⁵⁶ dados dos Censos Demográficos mostraram que em 1970 o percentual de mulheres economicamente ativas era de 18,5%, tendo aumentado para quase 50% em 2010.

No período de 2004 a 2014 observou-se o crescimento do emprego formal para as mulheres brasileiras, passando de 26,2% para 36,0% o total de mulheres ocupadas. Houve também o aumento de 18,0% no trabalho assalariado com carteira e a redução de 9% no emprego doméstico sem registro.¹⁵⁷ Nesse universo do empreendedorismo, as mulheres participam com 41% na área do comércio, 18% em serviços diversos, e 13% tanto em alimentação e alojamento, como na indústria de transformação.¹⁵⁸

De modo geral, as políticas públicas brasileiras têm promovido melhores condições de trabalho para as mulheres. A título de exemplo, foi instituído, em 2008, o

¹⁵⁴ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014. Nota Técnica nº 24*. Brasília: IPEA, 2016, p. 27. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/porta/l/images/stories/PDFs/nota_tecnica/160309_nt_24_mulher_trabalho_marco_2016.pdf>. Acesso em: 01 de agosto de 2016.

¹⁵⁵ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, *op. cit.*, p. 24.

¹⁵⁶ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, *op. cit.*, p. 5.

¹⁵⁷ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Mais igualdade para as mulheres brasileiras**: caminhos de transformação econômica e social. Brasília: ONU Mulheres - Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres, 2016, p. 45. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/05/encarte-Mais-igualdade-para-as-mulheres-brasileiras_site.pdf>. Acesso em: 01 de agosto de 2016.

¹⁵⁸ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, *op. cit.*, p. 47.

programa “Empresa Cidadã”, possibilitando que organizações, voluntariamente aderidas ao programa, possam estender a licença maternidade para 180 dias. Em contrapartida, à empresa é permitido deduzir integralmente no Imposto de Renda da Pessoa Jurídica a remuneração da empregada nos 60 dias de prorrogação da licença.¹⁵⁹

Importante foco de reflexão é a questão da segregação ocupacional, um elemento a ser ponderado nas questões sobre discriminações e desigualdades em relação aos postos que mulheres e homens ocupam. Com as mudanças favorecendo a inclusão das mulheres no mercado de trabalho, também ocorreram mudanças no sentido de uma redução da presença das mulheres em certas atividades econômicas, como nas atividades agrícolas, serviços domésticos e indústria, e de um crescimento de sua participação na construção civil, comércio, educação, saúde e serviços sociais, alojamento e alimentação e administração pública.¹⁶⁰

Salienta-se que a inserção ocupacional muitas vezes ainda é pautada pela divisão sexual do trabalho e pelo reconhecimento social do que são tarefas masculinas e femininas, e, embora se verifiquem avanços pontuais, como no caso da construção civil, estes são imperceptíveis para a maioria da sociedade.¹⁶¹

O último relatório da Organização Internacional do Trabalho – OIT, intitulado Mulheres no Trabalho – Tendências 2016, mostra que a segregação setorial e profissional resulta em contribuição relevante para as disparidades de gênero, tanto em relação ao número quanto à qualidade dos postos de trabalho. Conforme análise realizada em 142 países (81 países em desenvolvimento e 61 países desenvolvidos), verificou-se que as mulheres acabam ocupando um número limitado de setores e profissões, como de secretariado, vendas e profissões não qualificadas.¹⁶²

A respeito dessa divisão sexual do trabalho, programas como o Pro-Equidade de Gênero e Raça, da Secretaria de Políticas para as Mulheres, possuem uma incidência direta na colaboração para a redução dessa divisão. O Programa incentiva a contratação de mulheres e a melhoria de suas condições de trabalho em algumas das principais

¹⁵⁹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, *op. cit.*, p. 48.

¹⁶⁰ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, *op. cit.*, p. 50.

¹⁶¹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, *op. cit.*, p. 50.

¹⁶² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Mulheres no trabalho: tendências 2016**. Genebra: OIT, 2016, pp. 5-6. Disponível em: <http://popdesenvolvimento.org/images/noticias/relatorio_OIT_mulheres_no_trabalho_SUM_PT.pdf>. Acesso em: 02 de agosto de 2016.

empresas de grande porte do país, a maioria em setores considerados masculinos, como petróleo, mineração e eletricidade. Por exemplo, no ramo petrolífero as mulheres representavam 12% do total da força de trabalho, em 2003, saltando para 16% em 2015.¹⁶³

Em relação à questão das diferenças de remuneração entre homens e mulheres, muitos estudos buscam demonstrar o quanto dessa desigualdade salarial acaba ocorrendo por discriminação, já que nenhum outro fator observável (como idade, escolaridade, cargo, região, etc.) consegue ser identificado para justificar a sua contínua ocorrência.¹⁶⁴

No Brasil, foi em 2014 que as mulheres conseguiram, pela primeira vez, superar o patamar de 70% da renda masculina. Dez anos antes esta proporção era de 63%. O mesmo não ocorreu com as mulheres negras, que ainda não chegaram nem a 40% da renda dos homens brancos, o que demonstra que a discriminação de gênero está associada à de raça, fazendo com que a mulher negra tenha ainda maiores dificuldades no mercado de trabalho. A realidade mostra que mesmo com a aproximação dos rendimentos entre os grupos, a estrutura desigual não se altera de fato, pois os homens continuam ganhando mais do que as mulheres (R\$ 1.831 contra R\$ 1.288, em 2014). Desigualdade que se acentua em relação às mulheres negras (R\$ 946 reais, em 2014) e mantém os homens brancos no topo (R\$ 2.393, em 2014).¹⁶⁵

É relevante o fato de que as mulheres tiveram um crescimento da renda bem acima da média nacional e significativamente maior do que o dos homens, em 2014 (1,2% contra 0,3%). Essa ocorrência favoreceu a redução da distância entre os dois grupos, como já vem acontecendo no decorrer da década. Entretanto, ainda persistem diferenças de oportunidade para cada gênero, principalmente no reconhecimento de direitos e na equiparação de condições, o que continua reproduzindo a desigualdade de gênero.¹⁶⁶

¹⁶³ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, *op. cit.*, pp. 58-59.

¹⁶⁴ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, *op. cit.*, pp. 12-13.

¹⁶⁵ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, *op. cit.*, p. 13.

¹⁶⁶ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, *op. cit.*, p. 14.

A nível mundial, a OIT certificou que a paridade salarial entre mulheres e homens ainda vai levar mais de 70 anos para ser alcançada. Atualmente, as mulheres ganham 77% do salário que os homens recebem realizando o mesmo tipo de função.¹⁶⁷

Pode-se verificar que vivenciamos um lento processo de incorporação das mulheres no mundo do trabalho, mas com muitas conquistas já alcançadas. A importância feminina no mundo do trabalho começou a crescer, a despeito das desigualdades salariais que ainda persistem.¹⁶⁸

Destaca-se, entretanto, que mesmo com muitas transformações favorecendo a mulher no mercado do trabalho, enquanto persistirem os mecanismos discriminatórios, seja de gênero e/ou de raça, ainda será necessário trilhar inúmeros caminhos até que se possa vivenciar uma sociedade integralmente democrática.¹⁶⁹

Um desses caminhos pode ser o aprofundamento em debates políticos acerca das instituições que socializam os indivíduos, como a família, a escola, a Igreja, etc., responsáveis pela assimilação de normas necessárias à vida em comum, para que sejam destituídas dos estereótipos “masculino” e “feminino”, favorecendo o desenvolvimento do princípio da igualdade de oportunidades.¹⁷⁰

¹⁶⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Mulheres no trabalho**..., p. 9.

¹⁶⁸ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, *op. cit.*, p. 24.

¹⁶⁹ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, *op. cit.*, p. 27.

¹⁷⁰ TREVISÓ, Marco Aurélio Marsiglia. A discriminação de gênero e a proteção à mulher. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**, Belo Horizonte, MG, v.47, n.77, p. 28, jan./jun. 2008. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/74087/2008_treviso_marco_discrimina_genero.pdf?sequence=1>. Acesso em: 27 de julho de 2016.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização desse estudo permitiu observar o quanto os significados históricos e culturais atribuídos às diferenças entre os sexos ainda influenciam de forma discriminatória, em seu sentido negativo, a construção social que envolve as relações de trabalho brasileiras.

O gênero, então, evidencia-se como importante categoria para se promover discussões que envolvem as várias situações que perpetuam a primazia masculina na sociedade, como no caso da subordinação da mulher, visando resolver as desigualdades sociais baseadas nas diferenças biológicas entre os sexos. Assim, deve influenciar o mundo jurídico trazendo aos legisladores o conhecimento acerca da desigualdade de valoração que ainda existe entre os sexos para que nenhuma estrutura legislativa que mantenha as mulheres sob o domínio masculino perdure.

O modelo de família patriarcal ainda influencia na participação da mulher no mercado de trabalho com a vinculação a fatores que vão para além da qualificação e da oferta de emprego, sendo que extensa parte da ocupação feminina se acumula em parcelas mais precárias do mercado de trabalho, o que demonstra que os papéis sociais atribuídos aos homens e às mulheres precisam ser redefinidos para que seja possível uma verdadeira mudança e prol da formação de uma identidade feminina autônoma.

A evolução dos direitos trabalhistas da mulher seguiu por um caminho tortuoso, perpassando por fases em que não havia nenhuma proteção até chegar ao período protetivo, que no começo chegou a impedir que a mulher realizasse uma série de atividades a título de proteção. Com a Constituição de 1988 foi que se passou a ter uma redução mais efetiva das desigualdades, consolidando o entendimento de que os homens e as mulheres são iguais em direitos e obrigações, apenas os diferenciando onde a desigualdade se faz patente, como no caso da maternidade por exemplo.

A proteção ao mercado de trabalho da mulher assegurada pela Constituição de 1988 evidenciou um grande avanço para a promoção da igualdade entre os gêneros, favorecendo o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, tornando mais amenas as diferenças ainda existentes no acesso e permanência entre homens e mulheres nesse âmbito.

Em relação à inserção ocupacional, muitas vezes ainda é pautada pela divisão sexual do trabalho, através do reconhecimento social do que são tarefas masculinas e femininas, com as mulheres ocupando um número limitado de setores e profissões, como de secretariado, vendas e profissões não qualificadas. Não se pode deixar de salientar que avanços pontuais têm ocorrido, mas são tão sutis que a sociedade dificilmente os percebe.

Observou-se que houve uma redução das taxas de informalidade do trabalho feminino e, em geral, melhores condições de trabalho para as mulheres têm sido proporcionadas por políticas públicas. Entretanto, as desigualdades de remuneração entre homens e mulheres ainda persistem, por mais que a Constituição proíba a diferença de salários em função do sexo.

Com o crescente número de mulheres que estão deixando o ambiente doméstico para ingressar no mercado de trabalho fez-se necessário o amparo legal nas diversas situações que poderão envolvê-las, principalmente quando relacionadas à função reprodutiva. Tal amparo legal não se trata de um privilégio feminino, mas sim de uma tutela do nascituro, que ocorre tanto durante a gravidez, com as restrições a determinados trabalhos, quanto após o seu nascimento, através da licença maternidade. Ressalta-se a importância da proteção à maternidade também em relação ao fato de favorecer a vida profissional e particular das mulheres.

Muitas transformações trouxeram contribuições à mulher no mercado de trabalho através de leis que impedem a discriminação, como fontes normativas de direito e deveres que estabelecem os comportamentos indesejados e as respectivas sanções aos empregadores que não as cumprem. Porém, tais sanções formais não bastam frente à discriminação indireta que ainda incorre nas relações de emprego. A discriminação deve ser combatida tanto através de leis e políticas afirmativas, quanto por meio de alterações na base social e institucional da sociedade.

Percebeu-se que a desigualdade entre os sexos foi sendo construída e naturalizada ao longo da história, que somente através de muitas lutas passou a ser desconstruída, esclarecendo-se que não é normal ou aceitável perdurar no mercado de trabalho, ou em qualquer outro âmbito da sociedade, a divisão sexual, com as mulheres

ocupando posições mais desfavorecidas, e recebendo menos em virtude da questão de gênero.

Assim, muito embora existam normas que regem a igualdade de gênero, mudanças institucionais e políticas públicas que tentam resolver questões pontuais para minimizar a desigualdade de gênero, faz-se indispensável que a própria mulher tenha conhecimento de sua situação na sociedade, que de longe deve ser apenas a de reprodutora, enclausurada em seu papel de mãe e cuidadora do lar, buscando cada vez mais um tratamento efetivamente igualitário.

Muitas já foram as conquistas trabalhistas das mulheres, como a proteção ao mercado de trabalho, à gestante e à maternidade, bem como com a busca pela igualdade de remuneração, mas muito ainda precisa ser feito para alcançarmos uma sociedade integralmente democrática, já que ainda persistem mecanismos discriminatórios tanto de gênero, quanto de raça. Nesse aspecto, o maior desafio não seria o aprimoramento de legislações, mas sim a mudança da própria cultura de nossa sociedade em desvincular-se dos estereótipos do feminino e masculino, buscando a alteração de ideologias disseminadas nas diversas instituições através de uma compreensão crítica de gênero, de como ele atua em nossa sociedade.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. **Cien. Cult.**, São Paulo, v. 58, n. 4, pp. 40-41, out./dez. 2006.

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BASTOS, Celso Ribeiro. A Nova Redação do Princípio da Isonomia. *In*: _____ e MARTINS, Ives Gandra. **Comentários à Constituição do Brasil**. v. 2. São Paulo: Saraiva, 1989, pp. 12-13.

BRANDÃO, Delano Câncio. Relações de gênero: Análise história e jurídica das relações de gênero. *In*: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 77, jun. 2010. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7945>. Acesso em: 21 de maio de 2016.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Promulgada em 24 de fevereiro de 1891. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm>. Acesso em: 19 de julho de 2016.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 21 de maio de 2016.

BRASIL. **Constituição Política do Império do Brasil**. Outorgada em 25 de março de 1824. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm>. Acesso em: 19 de julho de 2016.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, de 9 de agosto de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 21 de julho de 2016.

BRUSCHINI, Cristina. Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? *In*: ROCHA, Maria Isabel Baltar da. **Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios**. Campinas: ABEP, NEPO/UNICAMP e CEDELPLAR/UFMG; São Paulo: Ed. 34, 2000, pp. 13-58.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do Trabalho da Mulher: a legislação promocional. *In*: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XI, n. 52, abr. 2008. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2518>. Acesso em: 22 de julho de 2016.

_____. Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje. *In: Âmbito Jurídico*, Rio Grande, X, n. 40, abr. 2007. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_l_ink=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765>. Acesso em: 20 de julho 2016.

_____. **História do direito do trabalho da mulher**: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século. São Paulo: LTr, 2000.

CANTELLI, Paula Oliveira. **O trabalho feminino no divã**: dominação e discriminação. São Paulo: LTr, 2007.

CARMO, Paulo Sérgio. **A ideologia do trabalho**. São Paulo: Moderna, 2001.

COSTA, Renata Gomes da; MADEIRA, Maria Zelma de Araújo; SILVEIRA, Clara Maria Holanda. Relações de Gênero e Poder: tecendo caminhos para a desconstrução da subordinação feminina. *In: Encontro Nacional da Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisa sobre a Mulher e Relações de Gênero*, 17., 2012, João Pessoa. **Anais do 17º Encontro Nacional da Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisas sobre a Mulher e Relações de Gênero**. João Pessoa: UFPB, 2012. Disponível em: <http://www.ufpb.br/evento/lti/ocs/index.php/17redor/17redor/pape_r/view/56/196>. Acesso em: 18 de maio de 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

ECCEL, Cláudia Sirangelo. **Subjetividades contemporâneas, trabalho e masculinidades**. 186 f. Tese (Doutorado em Administração). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da mulher no emprego**: relações de gênero no direito do trabalho. Curitiba: Genesis, 2003.

GROSSI, Miriam Pillar. **Identidade de Gênero e Sexualidade**. Coleção Antropologia em Primeira Mão. PPGAS/UFSC, 1998. Disponível em: <http://bibliobase.sermais.pt:8008/BiblioNET/upload/PDF3/01935_identidade_genero_revisado.pdf>. Acesso em: 19 de maio de 2016.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014. **Nota Técnica nº 24**. Brasília: IPEA, 2016. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/160309_nt_24_mulher_trabalho_marco_2016.pdf>. Acesso em: 01 de agosto de 2016.

JOÃO PAULO II, Papa. **Carta Encíclica *Laborem exercens***. Sobre o trabalho humano, por ocasião do nonagésimo aniversário de *Rerum Novarum*. Disponível em: <http://w2.vatican.va/content/john-paul-ii/pt/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html>. Acesso em: 22 de maio de 2016.

LEONE, Eugenia Trancoso; BALTAR, Paulo. A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos Populacional**, São Paulo, v. 25, n. 2, pp. 233-249, jul./dez. 2008.

LIMA, Maria da Glória Malta Rodrigues Neiva de. A proteção da igualdade de gênero no ordenamento jurídico nacional e internacional e os mecanismos asseguratórios. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, a. 35, n. 65, jul./dez. 2010. Disponível em: <https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEWju8YLtkoDOAhVFI5AKHWdMC9UQFggcMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.trt9.jus.br%2Finternet_base%2Farquivo_download.do%3Fevento%3DBaixar%26idArquivoAnexadoPlc%3D2056470&usg=AFQjCNExmzya3h0kXnLaqrSC5w1zuzTUhg&bvm=bv.127521224,d.Y2I>. Acesso em: 19 de julho de 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **Práticas discriminatórias contra a mulher e outros estudos**. São Paulo: LTr, 1996.

MEAD, Margaret. **Sexo e temperamento**. 4. ed. São Paulo: Perspectiva, 2000.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

MELO, Karine Carvalho dos Santos. A concretização das proteções constitucionais antidiscriminatórias no trabalho da mulher. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 44, n. 74, jul./dez. 2006. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_74/Karine_Melo.pdf>. Acesso em: 22 de julho de 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho**: relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Mais igualdade para as mulheres brasileiras**: caminhos de transformação econômica e social. Brasília: ONU Mulheres - Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres, 2016. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wpcontent/uploads/2016/05/encarte-Mais-igualdade-para-as-mulheres-brasileiras_site.pdf>. Acesso em: 01 de agosto de 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Módulo de Capacitação em Inspeção do Trabalho e Igualdade de Gênero**. Brasília: OIT, 2012. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/inspecao_completo_922.pdf>. Acesso em: 25 de julho de 2016.

_____. **Mulheres no trabalho**: tendências 2016. Genebra: OIT, 2016. Disponível em: <http://popdesenvolvimento.org/images/noticias/relatorio_OIT_mulheres_no_trabalho_SUM_PT.pdf>. Acesso em: 02 de agosto de 2016.

OST, Stelamaris. Mulher e mercado de trabalho. *In: Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XII, n. 64, maio 2009. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6088>. Acesso em: 15 de julho 2016.

PARREIRA, Natalia. Aspectos relevantes acerca da proteção à maternidade. *In: Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIV, n. 93, outubro 2011. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10562>. Acesso em: 26 de julho de 2016.

PEREIRA, Leonellea; LIMA, Magna Simone Albuquerque de. Da proteção à promoção do trabalho da mulher. *In: Âmbito Jurídico*, Rio Grande, X, n. 45, setembro 2007. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2311>. Acesso em: 25 de julho de 2016.

PIOVESAN, Flávia. **Igualdade de gênero na Constituição Federal**: os direitos civis e políticos das mulheres no Brasil. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/outras-publicacoes/volume-i-constituicao-de-1988/principios-e-direitos-fundamentais-igualdade-de-genero-na-constituicao-federal-os-direitos-civis-e-politicos-das-mulheres-do-brasil>>. Acesso em: 21 de julho de 2016.

QUEIROGA, Vitória dos Santos Lima. Ações afirmativas e trabalho da mulher: Garantia de um direito ou estabelecimento de um privilégio? *In: Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIV, n. 84, jan. 2011. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8854>. Acesso em: 20 de julho 2016.

RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. *In: DEL PRIORE, Mary (Org.). História das mulheres no Brasil*. 8. ed. São Paulo: Contexto, 2006.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; LEDA, Denise Bessa. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estud. pesquis. psicol.**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, dez. 2004. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812004000300006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 26 de maio 2016.

ROCHA, Fábio Ribeiro da; MARTINS, Adalberto. As regras de proteção à maternidade. **Revista Jurídica da Escola da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, ano 2, n. 4, 2. sem. 2014. Disponível em: <<http://www.amatra2.org.br/PDF/27022015174233Revista%204.pdf>>. Acesso em: 27 de julho de 2016.

ROCHADEL, Greicy Mandelli Moreira. História do trabalho da mulher. *In: Âmbito Jurídico*, Rio Grande, X, n. 40, abr. 2007. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=3898>. Acesso em: 15 de julho 2016.

RODRIGUES, Paulo Jorge; MILANI, Débora Raquel da Costa; CASTRO, Laura Laís de Oliveira; CELESTE FILHO, Macioniro. O trabalho feminino durante a revolução industrial.

In: Semana da Mulher - Mulheres, Gênero, Violência e Educação, 12., 2015, Marília. **Anais da XII Semana da Mulher**. Marília: Unesp Marília, 2015. Disponível em: <https://www.marilia.unesp.br/Home/Eventos/2015/xiisemanadamulher11189/o-trabalho-feminino_paulo-jorge-rodrigues.pdf>. Acesso em: 15 de julho 2016.

SCOTT, Joan Wallach. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *In: Educação e Realidade*, Porto Alegre, v. 20, n. 2, pp. 71-99, jul./dez. 1995.

SILVA, Aarão Miranda da. O direito do trabalho da mulher e a maternidade. *In: Âmbito Jurídico*, Rio Grande, X, n. 40, abr. 2007. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1751>. Acesso em: 21 de julho 2016.

SILVA, Itatiara Meurilly Santos. Princípio da igualdade e o trabalho da mulher. *In: Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XII, n. 68, set. 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6731>. Acesso em: 20 de julho 2016.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho**: teoria geral do direito do trabalho. Vol. 1. Parte I. São Paulo: LTr, 2011.

TEIXEIRA, Cíntia Maria. As mulheres no mundo do trabalho: ação das mulheres, no setor fabril, para a ocupação e democratização dos espaços público e privado. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, v. 25, n. 2, pp. 237-244, jun. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010237722009000200012&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 15 de julho 2016.

TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia. A discriminação de gênero e a proteção à mulher. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, pp. 21-30, jan./jun. 2008. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/74087/2008_treviso_marco_discrimina_genero.pdf?sequence=1>. Acesso em: 27 de julho de 2016.

VASCONCELOS, Marcia. Normas internacionais do trabalho e promoção da igualdade de remuneração entre homens e mulheres trabalhadores/as. *In: Igualdade de remuneração entre homens e mulheres*: experiências e desafios. São Paulo, 2010. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/07822.pdf>>. Acesso em: 25 de julho de 2016.

VENANCIO, Giselle Martins. Lugar de mulher é...na fábrica; estado e Trabalho feminino no Brasil (1910-1934). **História: Questões & Debates**, Curitiba: Editora da UFPR, n. 34, pp. 175-200, 2001. Disponível em: <<http://revistas.ufpr.br/historia/article/viewFile/2664/2201>>. Acesso em: 18 de julho 2016.

VIEIRA, José Roberto. Princípio da Igualdade. *In: Princípios Constitucionais e Estado de Direito*. **Revista de Direito Tributário**, São Paulo, Revista dos Tribunais, n. 54, 1990, pp. 97-98.